جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
كلية العدالة الجنائية
قسم الشريعة والقانون

حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي

(دراسة تأصيلية)

إعداد
بدر بن عبدالرحمن علي الدعيج

إشراف
د. مروان شريف القحف

رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الشريعة والقانون

الرياض
١٤٣٦هـ- ٢٠١٤م

بسم الله الرحمن الرحيم

كلية العدالة الجنائية
قسم الشريعة والقانون

مستخلص الدراسه

عنوان الرسالة: حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.
إعداد الطالب: بدر بن عبدالرحمن علي الدعيج
المشرف العلمي: د. مروان شريف القحف
مشكلة **الدراسة**: تنحصر مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما الحماية المقررة لحقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي ؟
منهج الدراسة: المنهج الوصفي القائم على الاستقراء والتأصيل والتحليل، وذلك من خلال الرجوع إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، وأحكام نظام العمل التي تنظم عمل المرأة السعودية، وتحليلها بهدف معرفة مدى فاعليتها في حماية المرأة العاملة.

أهم النتائج:

١. أباحت الشريعة الإسلامية عمل المرأة خارج بيتها، لحاجتها وحاجة أسرتها والمجتمع من حولها، مع مراعاة الآداب والضوابط والأحكام الشرعية، وأن يتناسب عملها مع طبيعتها وخصوصيتها وأنوثتها بعيداً عن المهن الخطرة التي لا تناسبها ولا تقوى عليها، وألا يكون عملها في ساعات متأخرة من الليل.
٢. حظر المنظم السعودي عمل المرأة في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة التي لا تتناسب وطبيعتها، كما حظر عملها ليلاً نظراً لما يترتب عليه من أضرار أسرية واجتماعية وصحية وأخلاقية، واستثنى من ذلك أعمال حددها وزير العمل مثل الأعمال الصحية والخيرية والتعليمية، أو حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
٣. حفظ نظام العمل السعودي حق المرأة العاملة في المساواة بينها وبين الرجل في الحقوق والواجبات بل وزاد على ذلك بإفراد أحكام خاصة بها نظراً لطبيعتها وظروفها التي تختلف عن ظروف الرجل.
٤. كفل نظام العمل السعودي حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة مثل حماية حقها في الأجر. فألزم صاحب العمل بدفع كل مستحقاتها المالية وبالعملة الوطنية، وضمن لها أجرها كاملاً من صاحب العمل الذي تسبب في منعها عن العمل، ولم يجيز المنظم نقلها إذا ترتب على النقل نقصان في الأجر، كما كفل النظام ذاته حقها في المكافأة أثناء العمل، وما يصرف لها جزاء أمانتها، أو كفايتها، وإذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع لها مكافأة عن مدة خدمتها تحسب وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي.
٥. كفل نظام العمل السعودي حماية خصوصية المرأة العاملة فمنع اختلاطها بالرجال في مجال العمل، وأن تؤدي عملها في مكان منفصل عن الرجال، كما أوجب عليها عند خروجها للعمل أن ترتدي الملابس الشرعية والحجاب الشرعي، وذلك بهدف حمايتها من المضايقات والتحرشات الجنسية، وحفظ كرامتها الإنسانية وحريتها الشخصية.
٦. حدد المنظم في المادة (٢٣٩) من نظام العمل عقوبة عامة تطبق بحق كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتطبق العقوبة نفسها على كل من يخالف أحكام المواد (١٠١-١١٨) المتعلقة بتنظيم فترات الراحة، والإجازات، وكذلك كل من يخالف أحكام المواد (١٠٤، ١٠٧، ١٠٩، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٧) الخاصة بحماية الأجر، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٣٤) من النظام نفسه، وتغلظ العقوبة وتضاعف في حال تكرار المخالفات أو عدم تصحيحها في فترة زمنية محددة، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٤٠) من النظام ذاته.

أهم التوصيات:

١. إن أحكام إجازة الوضع في نظام العمل السعودي أقل حماية لحقوق المرأة العاملة مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ ١٤ أسبوعاً بينما حددها نظام العمل السعودي بـ ١٠ أسابيع، مما جعل من المتعين مراجعة النظام السعودي تمشياً مع معايير العمل الدولية.
٢. إذا كانت بعض التشريعات العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أو بعضها، فإنه يجدر بالمنظم السعودي أن يتدخل لإقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر، لمدة لا تقل عن شهر بدلاً من خمسة عشر يوماً.
٣. إعادة النظر في شأن إجازة رعاية الأبناء بحيث يتضمن نظام العمل السعودي ضمن أحكامه مادة تنص على حق المرأة العاملة في إجازة لرعاية أبنائها الذين لم يتعد عمرهم ست سنوات، وتكون الإجازة بدون راتب وتكون مرتين أو ثلاث مرات في طول فترة خدمتها، وذلك لاعتبارات اجتماعية ونفسية.

College of Criminal Justice
Department of Sharia and Law

STUDY ABSTRACT

Title: *Protection system work for Saudi women working in the private sector in Saudi Arabia*.
student: *Badr bin Abdul Rahman Ali Al-Duaiji.*
Advisor: *DR. Marwan Sharif Al- Qahf.*
The research problem: *The study is limited to the problem in the following main question: what protection prescribed in the system work for Saudi women working in the private sector in Saudi Arabia?*

Study Methodology: *Descriptive approach based on induction and rooting and analysis, through texts refer to the Koran and the Sunnah, and the provisions of the labor system that regulate the work of Saudi women, and analyzed in order to see how effective the protection of women in the workforce.*

Main results:

- *legalized Islamic law women working outside the home, the need and the need of the family and the community around them, taking into account the Arts, controls and legal provisions, and that the proportion of its work with nature and privacy and femininity away from hazardous occupations that do not fits not prevail against it, and should not be working in the late hours of the night.*
- *ban unregulated Saudi women working in hazardous and harmful industries that are not commensurate with the nature, and the prohibition of their work at night because of the consequent damage to family, social and health, ethical, and excluded from the work set by the Minister of Labour, such as health business, charitable, educational, or a case of force majeure and the state of emergency .*
- *keeping system work right Saudi women working in equality between men and women in rights and duties, and even more than that earmarking provisions of its own due to the nature and circumstances which are different from the circumstances of the man.*
- *ensured the system work the Saudi financial protection for working women, such as the protection of the right to remuneration, Valzim employer to pay all Msthaktha financial and the national currency, and part of her wages in full by the employer that caused prevented from work, and did not authorize orderly transfer if arrange transport decrease in wage , the same system also ensured their right to a bonus at work, and distract her penalty secretariat, or adequacy, and if the employment relationship ended with the employer shall pay the reward for her period of service is calculated according to the provisions of the Saudi labor.*
- *ensured the Saudi Labor Law to protect the privacy of women working Preventing mixing with men in the workplace, and lead her in a separate place from the men, and enjoined them when they leave for work that wears the clothes of Sharia and Islamic hijab, in order to protect them from harassment and sexual harassment, and save human dignity and freedom personal.*
- *Select the regulator in Article (٢٣٩) of the Labor penalty generally applies the right of every person who contravenes any provision of this system, regulations and decisions issued pursuant thereto - while not provided for a special penalty - a fine of not less than two thousand riyals and not more than five thousand riyals, and apply the same penalty on anyone who violates the provisions of articles (١٠١-١١٨) on the organization of rest periods, and holidays, as well as anyone who violates the provisions of articles (١٠٤ ١٠٧ ١٠٩, ١١١ ١١٢ ١١٣, ١١٤ ١١٥ ١١٧) for the protection of wages, and in accordance with the provisions of Article (٢٣٤) of the system itself, and Thickening punishment is doubled in case of repeated violations or not corrected in a specific time period, and in accordance with the provisions of Article (٢٤٠) of the same system.*

Main Recommendations:

- *The provisions of maternity leave in the Saudi labor system less protection for working women compared to international labor standards, because the last set maternity leave to ١٤ weeks while the work set by the Saudi regime to ١٠ weeks, making it Almtaan review of the Saudi regime in line with international labor standards..*
- *If some Arab legislation has dedicated the right of women working Muslim to get several death paid leave for the entire duration of the kit or some of them, it is worth the Saudi organizer to intervene to establish the right of working women to get several death paid leave, for a period not less than one month instead of fifteen days.*
- *Reconsideration regarding parental leave so that it includes the Saudi labor system within the provisions of Article provides for the right of women working in the leave to care for her children, who did not exceed the age of six years, and be leave without pay and be twice or three times the length of the period of service, and the social and psychological considerations.*

إهـــــــــداء

إلى من حبها رسخ عرشه بين الضلوع...
عشنا بها قرونًا للدياجير شموع...
يعجب الشرق بعلاها ومجدها ولها الغرب خضوع...
فسقيناها دمانا ونسأل الرحمن أن يديم عليها العزة والشموخ
إلى بلدي الغالي المملكة العربية السعودية

****

إلى من ببرها إله الكون أوصاني...
ورضاها سر توفيقي...
وحبها يمن إيماني...
وبصدق دعائها تنفرج كربي وأحزاني... إلى والدتي

****

إلى الوافر دينه الوافي عقله...
من لم يملني على القرب ولم ينسني على البعد...
فإذا دنوت منه داناني وإن بعدت عنه راعاني...
وإن استعنت به عضدني وإن احتجت إليه لباني...
إلى من أفتخر بأني ابنه... إلى والدي رحمه الله

****

إلى ضياء قلبي ودربي...
إلى من كانوا حاضرين في وحشتي أو فرحتي...
إلى من كانوا عونا يجلي كربتي...
إلى من مدوا لي أيمانهم لنمضي معاً في طريق النور والعزة...
إلى أشقائي وشقيقاتي

****

إلى من ألفيت في وجوههم كل معنى للعلا والرفعة...
إلى سند حياتي وظلها، وبهجتها وفرحها...
إلى قرة عيني ونورها
إلى زوجتي الغالية

الباحث

شكـــر وتقديـر

بسم الله وحده والصلاة والسلام على من لا نبي بعده سيدنا محمد وعلى آلـــه وأصحابه أجمعين... وبعد...

يشرفني بعد أن منّ الله علي بإتمام هذه الدراسة أن أتقدم بجزيل الشكر وعظـــيم الامتنان لسيدي صاحب السمو الملكي **الأمير/ محمد بـن نـايف بـن عبـدالعزيز آل سـعود،** وزير الداخلية، رئيس المجلس الأعلى لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية حفظه الله.

كما يسعدني أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمعالي **د/ جمعان بن رشيد بن رقوش** رئيس جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية على رعايته للباحثين والدارسين والمتدربين في هذا الصرح العربي العلمي الشامخ؛ والشكر موصول لسعادة **أ.د/ محمد بن عبدالله الشنقيطي** عميد كلية العدالة الجنائية، وسعادة **د/ عبدالله بن محمد ربابعه** رئيس قسم الشريعة والقانون.

كما أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان والتقدير إلى سعادة المـــشرف العلمـــي على هذه الدراسة **د/ مروان شريف القحف،** الذي لم يدخر جهداً فـــي مـــساعدتي علـــى إتمامها، حيث كان لتوجهاته وإرشاداته عظيم الأثر فـــي إنجازهـــا وإخراجهـــا فـــي صورتها النهائية.

ويشرفني أيضاً أن أشكر الأساتذة الأفاضل أعـــضاء لجنـــة المناقـــشة، ســـعادة **أ.د/ محمد بن عبدالله الشنقيطي**؛ سعادة **د/ مسفر بـن حسن القحطاني** لتفضلهم بالموافقة على مناقشة دراستي هذه، وإثرائها في صيغتها النهائية.

كما اشكر سعادة **د/ إبراهيم بن علي الدخيل** عميد عمـــادة الجـــودة والاعتمـــاد الأكاديمي، وأعضاء لجنة تجويد الرسائل والأطروحات فـــي الجامعـــة الـــذين كـــان لملاحظاتهم وتوجيهاتهم عظيم الأثر في تقديم دراستي للمناقشة بصورة لائقة.

والحمد لله رب العالمين

والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

تابع قائمة المحتويات

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأبعادها

مقدمـــة الدراسـة

مشكلـــة الدراسـة

تساؤلات الدراسة

أهـــداف الدراسة

أهميـــة الدراسة

حـــدود الدراسة

منهجية الدراسة

مصطلحات الدراسة

الدراســات السابقة

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأبعادها

مقدمـــة الدراسة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، نبينا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.

تحتل المرأة مكانة مهمة في الإسلام فهي ابنة وزوجة وأم وأخت وعضو فعال في المجتمع، فالمرأة مكلفة كالرجل، مخاطبة بأمر الله ونهيه، مثابة ومعاقبة مثل الرجل، وأول تكليف من رب العزة خوطب به الرجل والمرأة معاً حيث قال الله ﷻ: ﴿وَكُلا مِنْهَا رَغَداً حَيْثُ شِئْتُمَا وَلا تَقْرَبَا هَذِهِ الشَّجَرَةَ فَتَكُونَا مِنَ الظَّالِمِينَ﴾ {البقرة: ٣٥}.

وكما أن البيت هو محل عمل المرأة بالدرجة الأولى في الأصل، فقد اهتم الإسلام بالبيت المسلم وبدور المرأة فيه اهتماماً كبيراً، ولكن لما تشعبت أحوال المجتمع، وكثرت أعباؤه؛ صارت الحاجة ملحة لعمل المرأة في العديد من مجالات الحياة، ولكن بضوابط العمل الشرعي (١).

وكرم الإسلام المرأة بأن جعلها مربية الأجيال، وربط صلاح المجتمع بصلاحها، وفساده بفسادها، لأنها تقوم بعمل عظيم في بيتها، ألا وهو تربية الأولاد الذين يتكوَّن منهم المجتمع، ومن المجتمع تتكون الدولة المسلمة.

وإعداد المرأة لأداء وظائفها الأساسية من أجل بناء أسرة مسلمة متوازنة هدف أساسي تسعى إليه كافة المجتمعات الإسلامية، فالأسرة هي الشكل الذي اتفقت المجتمعات على قبوله لتنظيم العلاقة بين الرجل والمرأة، وجاءت الأديان السماوية لتنظيم حقوق وواجبات الطرفين داخل الأسرة، وهذا الهدف منسجم مع الاحتياجات الأساسية لكافة المجتمعات.

---

(١) الحولي، حامد ماهر؛ ومطر، مراد سهيل: الضوابط الشرعية لعمل المرأة في المجال الصحي (كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، ١٤٢٧هـ) ص٢.

ولكن الواقع أن وظيفة المرأة في المجتمعات الحديثة وكذلك السابقة لا تقتصر على تأدية هذا الدور فقط بما في ذلك المرأة السعودية المحافظة على العادات والتقاليد، وبالتالي فإن الإسلام شرع للمرأة حق العمل، وذلك ضمن ضوابط معينة بقصد حمايتها، حيث أقر لها العديد من الأحكام التي توفر لها تلك الحماية، وقد كان لعمل المرأة في صدر الإسلام دور كبير في خدمة المجتمع حيث عملت في قطاعات التمريض وغيرها.

وتمشياً مع التطور الذي لحق وضع المرأة في المملكة العربية السعودية، ومع ازدياد أهميتها كعضو فعال في دفع عجلة التنمية، فقد اهتم المنظم السعودي بتهيئة الظروف المناسبة لدخولها ميادين العمل، ونص على ضمانات للمرأة تتعلق بحمايتها في العمل.

وقد صدر نظام العمل في المملكة ونص على ضوابط لعمل المرأة مستمدة من الشريعة الإسلامية ووضعها الاجتماعي ومتعلقة بدورها الأساسي كأم وزوجة ومسئولة عن الأسرة، وتخضع المرأة العاملة في القطاع الخاص للأنظمة المضمنة في نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم:(م/٥١) وتاريخ: ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، ونظام التأمينات الاجتماعية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم: (م/٣٣) وتاريخ: ١٤٢١/٩/٣هـ.

كما أولت وزارة العمل اهتماماً خاصاً لعمل المرأة، وذلك نظراً لخصوصية أوضاعها في ظل قيم المجتمع السعودي وعاداته وتقاليده ومبادئه المحافظة، وارتفاع معدلات مساهمتها في سوق العمل في الآونة الأخيرة التي شهدت تزايداً ملحوظاً في عدد السعوديات العاملات، حيث بلغ في العام ٢٠٠٩م نحو (٤٨،٤٠٦) عاملة، وأخذ هذا العدد في النمو حيث بلغ في العام ٢٠١١م ما يقارب من (١٠٠،٠٠٠) عاملة، وتضاعف هذا العدد ليصل إلى (٢٠٠،٠٠٠) عاملة في العام ٢٠١٢م. وفي ضوء بيانات المستفيدين من برنامج إعانة الباحثين عن عمل، والتي أظهرت أن عددهم من

الذكور والإناث بلغ (١٥٢ر١٧٠ر١) منهم (٨٦%) إناث (١)، وقد عكفت الوزارة لوضع العديد من الإجراءات لتسهيل عمل المرأة، وتفعيل قرارات مجلس الوزراء القاضية بتوفير مجالات العمل الشريف لها في ظل تعاليم الشريعة الإسلامية السمحاء.

لذلك رأى الباحث أن دراسة حماية نظام العمل السعودي للمرأة العاملة من الأهمية بمكان للحفاظ على حقوقها وعلى كرامتها في العمل في ظل التطور المذكور.

مشكلة الدراسة:

تنظيم عمل المرأة وحماية حقوقها ورد في نظام العمل لعام ١٤٢٦هـ وخصص الباب التاسع لتشغيل المرأة.

غير أن تفصيل صور حماية حقوق المرأة العاملة نجدها في نصوص اللوائح والتعاميم الصادرة بهذا الشأن، وعليه فإن مشكلة الدراسة تتركز في الوقوف على نصوص نظام العمل بصفة عامة والنصوص الخاصة بتشغيل المرأة وحمايتها على وجه الخصوص حيث يخضع الباحث هذا النظام للدراسة والبحث والتحليل لمعرفة مدى كفاية هذا النظام في حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة ودراسة الأحكام التي تضمنها لحماية الحقوق الأسرية والصحية والمالية للمرأة العاملة، وكذلك الحقوق المعنوية لها، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن نظام العمل حمى عمل المرأة، مراعياً خصوصية المرأة السعودية فقد انصبت مجموعة اللوائح والتعاميم على حمايتها، غير أن تبعثر وتشعب النصوص التنظيمية اللائحية من أوامر وتعاميم وغيرها يستلزم التدقيق في هذه النصوص اللائحية ومدى نجاحها في حماية حقوق المرأة العاملة.

وبناءاً على ما سبق تم تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي:
ما الحماية المقررة لحقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي؟

---

(١) المملكة العربية السعودية: وزارة العمل، الكتاب الإحصائي للعام ٢٠١٢م، ص ١٧.

تساؤلات الدراسة:

وللإجابة على السؤال الرئيس تتفرع التساؤلات التالية:

١. ما طبيعة حماية حقوق المرأة العاملة من مخاطر العمل في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي؟
٢. ما عقوبة تشغيل المرأة العاملة في المهن الخطرة في نظام العمل السعودي؟
٣. ما طبيعة حماية الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي؟
٤. ما عقوبة مخالفة توفير حماية الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي؟
٥. ما طبيعة حماية الحقوق المعنوية والدينية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي؟
٦. ما عقوبة مخالفة توفير حماية الحقوق المعنوية والدينية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة:

١. طبيعة حماية حقوق المرأة العاملة من مخاطر العمل في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي.
٢. عقوبة تشغيل المرأة العاملة في المهن الخطرة في نظام العمل السعودي.
٣. طبيعة حماية الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي.
٤. عقوبة مخالفة توفير حماية الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي.
٥. طبيعة حماية الحقوق المعنوية والدينية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي.
٦. عقوبة مخالفة توفير حماية الحقوق المعنوية والدينية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية موضوعها حيث إن المهمة الضخمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة العربية السعودية في الوقت الراهن، ومقتضيات التطور اللاحقة التي تطمح حكومة المملكة إلى تحقيقها، والتحولات الجذرية التي يشهدها مجتمعنا في كافة نواحي الحياة، كل ذلك يتطلب تكاتف الأيدي من أجل انجاز هذه المهمة الكبيرة التي تحتاج إلى أقصى الجهود لتعبئة قدرات المرأة العاملة إلى جانب الرجل، وتحضير عوامل الخلق والإبداع لديها، ولا يتسنى ذلك إلا بتوفير حماية الحقوق اللازمة التي تشعرها بالأمن والاستقرار، وتجعلها عضواً أكثر فاعلية في أداء عملها، وفي ضوء ذلك يمكن تحديد أهمية هذه الدراسة في جانبين احدهما علمي والآخر عملي وذلك على النحو التالي:

(أ) الأهمية العلمية:

إن دخول المرأة السعودية لسوق العمل واقتحامها التدريجي لمجالاته العديدة مثيرًا لمشكلات من طبيعة مغايرة لتلك التي تتعلق بالرجل، فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها، ولذلك حظى عمل المرأة باهتمام كافة النظم والقوانين والتشريعات والمنظمات الدولية ومنها منظمة العمل الدولية التي قامت باعتماد معايير دولية لحماية وتأمين شروط وظروف عمل لائقة وكريمة للمرأة، وحذت حكومة المملكة العربية السعودية حذو كافة الدول في إطار هذا الاهتمام، حيث أخذت مسألة مساواة المرأة والرجل وعدم التمييز بينهم في شروط وظروف العمل تنال تركيزًا واهتماماً خاصاً على مختلف المستويات، باعتبار إن هذه المساواة حقاً من حقوق الإنسان، وأحد أهم المبادئ والحقوق الأساسية التي نادى بها الدين الإسلامي والتي من شأنها توفير الحماية الملائمة للمرأة العاملة والارتقاء والنهوض بأوضاعها المهنية. وقد انعكس هذا الاهتمام في جهود وأنشطة وزارة العمل السعودية التي عملت على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة بين الجنسين في مختلف مسائل العمل والتي عززتها بنظام العمل الجديد الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ،

وذلك إيماناً من حكومتنا الرشيدة بأن حماية المرأة العاملة من أهم المواضيع الحياتية التي يجب على المجتمع المساعدة في تحقيقه وذلك بتوفير كافة أنواع الحماية التي تضمن لها بيئة عمل مناسبة تحافظ عليها وتحميها من استغلال أصحاب العمل، وما قد يلحق بها من مخاطر وأضرار.

كما تتمثل الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها تُعد إضافة علمية جديدة يأمل الباحث أن تسهم في إثراء المكتبة العربية بوجه عام والمكتبة السعودية على وجه الخصوص بالبحوث والدراسات في مجال حماية المرأة العاملة.

(ب) الأهمية العملية:

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في سعيها إلى الإلمام بالقواعد والإجراءات والأحكام النظامية التي تضمنها نظام العمل السعودي بل وكافة القرارات واللوائح والأنظمة والتعاميم المتعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة، والتي قد تُفيد المرأة العاملة حيث تجعلها على بصيرة بما لها من حقوق وما عليها من واجبات، كما يأمل الباحث أن تفيد أصحاب العمل بحيث يكونوا على علم ودراية تامة بأحكام نظام العمل التي حددت الواجبات المناطة بهم إزاء المرأة العاملة وشروط تشغيلها وحماية حقوقها، والعقوبات المترتبة على مخالفة أحكام هذا النظام.

أن موضوع حماية حقوق المرأة العاملة يُعد موضوع عصري يبحث في نظام حديث نسبياً ألا وهو نظام العمل السعودي الصادر بتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، لذا يستطيع الباحث بعد إخضاع هذا النظام للبحث والدراسة والتحليل أن يخرج بمعلومات وحقائق ونتائج موضوعية يأمل أن تسهم في لفت نظر المسئولين والمختصين إلى تلمس واقع الحماية التي ضمنها نظام العمل السعودي والتعرف على جوانب الضعف وعلى الجوانب التي لم يشملها النظام وتحسينها. كما يمثل هذا الموضوع أهمية كبيرة لجميع المواطنين حيث سيشجعهم على زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل السعودي وفي فهم كيفية حمايتها داخل العمل.

حدود الدراسة

(أ) الحدود الموضوعية

تقتصر حدود الدراسة الموضوعية على "**حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي وتأصيل هذه الحماية في التشريع الإسلامي**".

(ب) الحدود المكانية

تتحدد الدراسة في نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ، وكافة القرارات الوزارية، واللوائح والتعاميم ذات العلاقة بحماية حقوق المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية.

(ج) الحدود الزمنية

تم إجراء هذه الدراسة في العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.

منهج الدراسة:

حسب طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها اعتمدت المنهج الوصفي (١) القائم على الاستقراء والتأصيل والتحليل، للمسائل المتعلقة بالدراسة، وذلك من خلال الرجوع إلى نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية، ومواد النظام بالمملكة العربية السعودية التي تنظم عمل المرأة، وتحليلها بهدف معرفة مدى فاعليتها لحماية حقوق المرأة العاملة، وبيان مدى تحقق ذلك في المملكة العربية السعودية.

---

(١) أبوسليمان، عبدالوهاب بن إبراهيم: كتابة البحث العلمي صياغة جديدة (مكتبة الرشد، الرياض، ط٩، ١٤٢٦هـ) ص٦٤.

مصطلحات الدراسة:

يوصي المتخصصون في مجال إعداد البحث العلمي بضرورة "أن يعمل الباحث عند صياغته لمشكلة دراسته على تحديد المفاهيم والمصطلحات التي سوف يستخدمها, إذ أنه كلما أتم هذا التحديد بالدقة والوضوح كلما سهل على القراء الذين يتابعون الدراسة إدراك المعاني والأفكار التي يريد التعبير عنها دون أن يختلفوا في فهم ما يقول" (١). ومن هذا المنطلق حدد الباحث مفاهيم ومصطلحات الدراسة على النحو التالي:

(أ) الحماية:

١- الحماية لغةً: مصدر للفعل حمى، من حمى الشيء حمياً، وحمى حماية ومحمية: منعه ودفع عنه، ويحمي حمياً وحماية ومحمي: دفع عنه وكفاه شر المعتدين" (٢). وقد جاءت كلمة حمى في كتب اللغة مستعملة بمعان عدة منها الحمية فيقال: احتمى المريض من الأطعمة أي بمنعه عما يضره من الطعام، واحتمى وتحمى (٣). والحمى: بخلاف المباح، ويقال: هذا شيء حمى، ويقال: حميت الشيء (أحميه) . وحمي النهار، وحميت النار: إذا اشتد حرها. وحميا الكأس: سورتها. والحمية: الأنفة, قال أبو زيد حمينا مكان كذا. وهو حمى لا يقرب, فإذا امتنع منه قيل أحميناه (٤).

٢- الحماية فقهاً: هي: (المنعُ) و (النصرةُ)، وهي داخلة تحت معنى المنع؛ لأن النصرة منع الغير من الإضرار بالمنصور، وكذلك تأتي بمعنى (الاتقاء) وهو أيضاً قريب من (المنع) حيث إنّ من احتمى من شيء اتقاه واتقاؤه امتناعه منه.

---

(١) اليوسف، عبدالله بن عبدالعزيز: أساليب تطوير البرامج والمناهج التدريبية في مواجهة الجرائم المستحدثة (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، د.ط، ١٤٢٥هـ) ص٢٢.

(٢) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب (دار صادر، بيروت،ط٤، ٢٠٠٥م) ج٣، (مادة: حمى) ص١٠١٤.

(٣) الفيروزآبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب: القاموس المحيط (مكتبة تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٦، ١٤١٩هـ) باب الياء، فصل الحاء، ص١٢٧٦.

(٤) ابن فارس، أبو الحسين أحمد: معجم مقاييس اللغة، تحقيق: الشيخ هادي حسن حمودي (منشورات معهد المخطوطات العربية، الكويت، ط١، ١٤٠٥هـ) ج٢، ص١٠٤.

وأيضا تأتي على معنى (الدفاع)، إذ إنّ المدافع عن الشيء يمنع عنه ما يضره (١). وهذا المعنى مستعمل في الفقه الإسلامي، ومثال ذلك في الفقه الإسلامي قولهم: "إذا عقد الهدنة فعليه حمايتهم من المسلمين وأهل الذمة" (٢).

٣- **الحماية قانوناً:** يقصد بها: "احتياط يرتكز على وقاية شخص ضد المخاطر، وضمان أمنه وسلامته، وذلك بواسطة وسائل قانونية أو مادية، وهذا الاحتياط يتوافق مع من يحميه أو ما يحميه، كما يعبر هذا المصطلح عن عمل الحماية ونظامها على حد سواء، أي على التدابير أو الإجراءات أو النظام أو الجهاز الذي يتكفل بالحماية المعنية" (٣). ومثال ذلك في القانون الدولي عندما يقول القانونيون: "حماية ضحايا الحرب، وحماية أسرى الحرب، وحماية المدنيين"(٤). والحماية في النظام نوعان: "حماية موضوعية وأخرى إجرائية، حيث يستهدف النوع الأول تتبع الأنشطة ذات العلاقة بالمصلحة المراد حمايتها، وذلك بجعل صفة الشيء عنصراً تكوينياً بالتجريم أو ظرفاً مشدداً؛ بينما الحماية الإجرائية تقرير ميزة تأخذ شكل استثناء على انطباق كل أو بعض القواعد الإجرائية العامة في حالات خاصة ويستلزم تحقيق المصلحة فيها تقرير تلك الميزة" (٥).

٤- **الحماية إجرائياً:** يقصد بالحماية في هذه الدراسة: منع أي أعمال أو تجاوزات ترتكب ضد المرأة العاملة.

---

(١) الزمخشري، أبو القاسم محمود بن عمرو: أساس البلاغة، "تحقيق: عبد الرحيم محمود" (دار المعرفة، لبنان، د.ط، ١٩٩٨م) ص٩٦.

(٢) ابن قدامة، موفق الدين عبدالله بن أحمد: المغني (دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط١، ١٤٠٥هـ) ج١٣، ص١٥٩.

(٣) العادلي، محمود صالح: الحماية الجنائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكليه (دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، د.ط ، ٢٠٠٨م) ص٦.

(٤) رباح، عيسى: موسوعة القانون الدولي "موسوعة في الاتفاقيات والقرارات الدولية" (بدون معلومات نشر) ج٦، ص ١١٥، ١٦٧، ١٧٢، ١٧٧.

(٥) طه، محمود أحمد: الحماية الجنائية للطفل المجني عليه (مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، د.ط، ١٤٢٠هـ) ص١٠.

(ب) العـــمل:

١- العمل لغةً: تطلق كلمة عمل عند أهل اللغة على كل من يعمل عملاً، ويحترف مهنة، أو يفعل فعلاً معيناً (١). وفي قاموس المعاني الجامع جاءت كلمة عامل بمعنى فاعل، وكل من يعمل عملاً فهو عامل، والمفعول معمول، وعمل: مارس نشاطاً وبذل جهد للوصول إلى نتيجة نافعة، وعمل: بمعنى أنجز ما طلب منه أي فعله، وكلمة عامل تشمل: الخادم والموظف وصاحب المهنة والأجير (٢).

٢- العمل فقهاً: لا يختلف تعريف العمل في الفقه عن تعريفه في اللغة، حيث يطلق مصطلح عمل على الفعل سواء أحذقه الإنسان أم لم يحذقه، واتخذه ديدناً له (٣). فالعمل بهذا المعنى هو: كل فعل كان بقصد وفكر سواء أكان من أفعال القلوب كالنية أم من أفعال الجوارح كالصلاة (٤). وعرف أيضاً بأنه: "كل جهد مادي أو معنوي أو مؤلف منهما معاً بما يعود على الفرد أو الجماعة بالنفع" (٥). وفي التنزيل العزيز قال ﷻ: ﴿إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسَاكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا﴾ {التوبة: ٦٠}. وقال ﷻ: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ {التوبة: ١٠٥}.

٣- العمل قانوناً: هو كل ما يزاوله الإنسان من أنشطة صناعية، أو مهنية، أو زراعية، أو تجارية، أو غيرها بغية تحقيق هدف (٦). أو هو: "المجهود الحركي أو ما يسمى بالطاقة والجهد الذي يبذله الإنسان من أجل تحصيل أو إنتاج ما يؤدي إلى إشباع حاجة معينة" (٧).

٤- العمل إجرائياً: يقصد بالعمل في هذه الدراسة: كل جهد يبذله العامل أو العاملة في سوق العمل ويقابله أجر.

---

(١) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، ج١١، (مادة: عمل) ص٥٦٧.

(٢) معجم المعاني الجامع: على الموقع (http://www.almaany.com) استرجاع بتاريخ ٢٠١٤/٣/١م، س: ١١م.

(٣) ابن نجيم، زين الدين الحنفي: البحر الرائق شرح كنز الدقائق (دار المعرفة، بيروت، ط ٢، د.ت) ج٣، ص١٤٠.

(٤) قلعجي، محمد رواس؛ وقنيبي، حامد صادق: معجم لغة الفقهاء (دار النفائس، القاهرة، ط٢، ١٤٠٨هـ) ص٢٩١.

(٥) المبارك، محمد: نظام الإسلام الاقتصادي "مبادئ قواعد عامة" (دار الفكر، بيروت، ط٣، ١٩٨١م) ص٣٦.

(٦) الطويل، عزت عبدالعظيم: هموم العمل والعمال (مكتبة المعارف الحديثة، القاهرة، د.ط، ١٩٩٥م) ص٧.

(٧) طاهر، محمد عزيز: العمل والإنتاج (مكتبة زهراء حلوان، القاهرة، ط١، ٢٠٠٩م) ص١٩.

(ج) العـــامل:

١- العامل لغةً: (ع م ل) فعل: رباعي متعد بحرف. وعَامَلْتُ، أُعَامِلُ، عَامِلْ عامله: مصدر مُعَامَلَةٌ. وعامِلَ، يعامل، معاملةً: فهو معامِل، والمفعول معامَل، والجمع عاملون، وعاملات. ويقال: عَامِلٌ فِي مَعْمَلِ النَّسِيجِ: "مَنْ يَشْتَغِلُ بِيَدِهِ في معمل النسيج". ويقال: "غَادَرَ الْعُمَّالُ مَعَامِلَهُمْ"، "طَبَقَةُ الْعُمال"، "نِقَابَةُ الْعُمَّالِ"، "الطبَقَةُ الْعَامِلَةُ"، "الْيَدُ الْعَامِلَةُ".ويقال: عُيِّنَ عَامِلاً عَلَى إِقْلِيمِ الْجَنُوبِ: أَيْ حَاكِماً له، أو وَالِياً عليه (١). وجاء تعريف العامل في لسان العرب بأنه:" الذي يتولى أمور الرجل في ماله، أو عمله، والجمع : عمل وعاملون" (٢).

٢- العامل فقهـاً: العامل جمعها عمالة، والعمالة: هم القوم يعملون بأيديهم ضروباً من العمل في طين أو حفر أو غيره (٣).

٣- العامل قانوناً: عُرف العامل في المادة (٢) من نظام العمل السعودي بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر، ولو كان بعيدًا عن نظارته".

٤- العامل إجرائياً: يقصد بالعامل في هذه الدراسة: المرأة التي تؤدي عملاً يوجب أجراً وحقوقاً لها وفقاً لأحكام نظام العمل.

(د) النـــظام:

١- النظام لغةً: "مصدر نظَمَ. والجمع: نُظُمٌ، وأَنْظِمَةٌ، وأناظيمُ.. والنِّظَامُ: يعني الترتيبُ والاتّساق، ونظامُ الأمر: قِوامُه وعِماده. والنِّظامُ: الطريقةُ" (٤). "والنِّظامُ: الخيطُ يُنظمُ فيه اللؤلؤ وغيرُه على نظام واحد: على نهج واحد، أو عادة واحدة" (٥).

---

(١) مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط (مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط٣، ١٩٩٨م) ج٢، ص٩٣٩.

(٢) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، ج١١، (مادة: عمل) ص٥٦٧.

(٣) المبارك، محمد: نظام الإسلام الاقتصادي "مبادئ وقواعد عامة"، ص٣٦، مرجع سابق.

(٤) مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، ص٦١١، مرجع سابق.

(٥) ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، ج٤، (مادة: نظم)، ص٣٢٣.

٣- النظام قانوناً: ربط فقهاء القانون مصطلح نظام بالقانون حيث عرفوه بأنه: "تشريع مكتوب تضعه جمعيَّة تشريعيَّة مختصَّة, يتضمن مواد وفقرات ولائحة تنفيذية توضح المبادئ المرتبطة بطريقة الحكم أو الاقتصاد أو غيرها، وعلى المجتمع الخضوع لها والحفاظ عليها" (١). وهناك من عرف النظام بأنه: "مجموعة من القواعد التي تنظم العلاقات الفردية والاجتماعية في المجتمع، وتحقيق كافة الأهداف المنشودة، مثل تحقيق العدالة والمساواة، والأمن والاستقرار، والأهداف الاقتصادية، والسياسية، والعسكرية، والاجتماعية... وغيرها" (٢).

٤- النظام إجرائياً: يقصد بالنظام في هذه الدراسة: مجموعة الأحكام والقواعد القانونية التي تضمنها نظام العمل المعمول به في المملكة العربية السعودية الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ بالموافقة على قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ، والذي ألغى نظام العمل والعمال القديم رقم (م/٢١) وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ.

---

(١) معجم المعاني الجامع: على الموقع (*http://www.almaany.com*).
(٢) المرجع السابق.

الدراسات السابقة:

تشكل الدراسات السابقة تراثاً مهماً ومصدراً غنياً لجميع الدارسين والباحثين إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع دراستهم وأبحاثهم. لذا فإن المراجعة التي يقوم بها الباحث للدراسات السابقة تهدف إلى الحصول على رؤية واضحة عن التراكم المعرفي في مجال الدراسة الحالية، كما تهدف إلى التعرف على الأدبيات التي سوف تساعده على أن يرى ما قدمت تلك الدراسات في هذا المجال، ومن ثم يحاول الباحث تصميم دراسته لتكون إضافة جديدة لهذا التراكم المعرفي.

وفيما يلي سوف يشير الباحث إلى بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضع الدراسة الراهنة موضحاً أوجه الاتفاق والاختلاف بين تلك الدراسات وبين الدراسة الحالية، وقد حرص على ترتيب تلك الدراسات وفقاً للدرجة العلمية (دكتوراه ، ماجستير) وفي حال تشابه الدرجة العلمية يتم ترتيب الدراسات تصاعدياً من الأقدم إلى الأحدث وفق تاريخ إعدادها، وذلك على النحو التالي:

الدراسة الأولى:

دراسة آل سعود (١٤٢٣هـ) بعنوان: **"سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول، دراسة للوضع التوظيفي في القطاعين العام والخاص"** رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية جامعة الملك سعود، الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأي المستفيدات من السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية حول بعض قضايا توظيف المرأة. ومعرفة الأحكام الخاصة بمنفذي سياسة توظيف المرأة السعودية، و رؤى صناع سياسة توظيف المرأة السعودية حول قضايا سياسات توظيف المرأة. وكذا معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اتجاهات أفراد العينة نحو قضايا السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، وأخيرا

استهدفت هذه الدراسة وضع تصور واقعي لتفعيل سياسات توظيف المرأة السعودية في مختلف القطاعات الحكومية والخاصة من خلال توصيات الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج هي:

(أ) النتائج الخاصة بالخريجات:

١. هناك احتياجات خاصة بالخريجات ويمكن إشباعها عن طريق العمل.

٢. هناك جدوى اقتصادية لعمل المرأة السعودية وأن مشاركتها في التنمية أمر ضروري.

٣. هناك اتجاهات مجتمعية وأسرية تحول دون عمل المرأة السعودية.

٤. اقترح الخريجات عدة مقترحات لتوظيف المرأة السعودية كان من أهمها فتح مجالات جديدة لعمل المرأة السعودية وعدم السماح بالاختلاط في تلك الأماكن.

(ب) النتائج الخاصة بمنفذي سياسة توظيف المرأة السعودية:

١. الشريعة الإسلامية هي المصدر الأول لصنع سياسة توظيف المرأة.

٢. أهم معوقات توظيف المرأة هي الموروثات القديمة التي يتمسك بها المجتمع.

٣. سياسة توظيف المرأة مناسبة لتحضر المجتمع.

٤. تأثر سياسة توظيف المرأة بالمتغيرات الاجتماعية والأسرية.

٥. هناك تحفظ من الباحثين في الحكم على مدى تحقق السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية لأهدافها.

٦. هناك بعض الإجراءات اللازمة لتعديل تلك السياسة.

(ج) النتائج الخاصة بصناع سياسة توظيف المرأة السعودية:

١. الشريعة الإسلامية هي المصدر الأول لصنع سياسة توظيف المرأة السعودية، ثم احتياجات سوق العمل، ثم سياسة الدولة وتلبية مطالب السكان، وأخيراً توصيات الدراسات والبحوث.

٢. يميل صناع السياسة الاجتماعية للحكم بقابلية السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية للتنفيذ، مع تطوير هذه السياسة وإعادة النظر فيها.

٣. للعادات الاجتماعية والقيم تأثير قوي جداً على سياسة التوظيف، وتراعى عند وضع نظم ولوائح عمل المرأة السعودية.
٤. إن واقعية السياسة الاجتماعية لتوظيف المرأة السعودية كبيرة، ولكنها تحتاج إلى تعديل بعض اللوائح.
٥. أشار السواد الأعظم من عينة صناع السياسة (٨٤٫٩١%) أنه لا توجد سياسة محددة لتوفير بيئة صالحة لعمل المرأة السعودية.
٦. أجمع صناع سياسة توظيف المرأة السعودية على أن هناك صعوبات تحول دون تنفيذ سياسة توظيف المرأة السعودية في القطاع العام والخاص.
٧. أشار عدد كبير من المبحوثين أن هناك أسباباً اقتصادية واجتماعية وثقافية تحول دون تنفيذ سياسة توظيف المرأة السعودية في القطاع العام والخاص.

وتتشابه دراسة آل سعود مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لبيئة عمل المرأة في نظام العمل السعودي، والوقوف على المشكلات التي تعترض عمل المرأة وتحرمها من بعض حقوقها من وجهة نظر الخريجات ومنفذي السياسات وواضعيها، وتختلف في أن الدراسة الحالية تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

الدراسة الثانية:

دراسة الغامدي (١٤٠٤هـ). بعنوان: **"حقوق العمال وواجباتهم في الإسلام"** رسالة ماجستير غير منشورة، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى مقارنة العمل في الشريعة الإسلامية بالأنظمة الوضعية، وبيان مكانة العمل في الشريعة الإسلامية وتكريم الإسلام له، كما هدفت إلى التعرف على علاقة العامل بصاحب العمل في الشريعة الإسلامية وحقوقهما وما حققه الإسلام لهما.

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة:

1. كرم الإسلام العمل والعمال، وحرص على حقوق العامل وصاحب العمل، ووفر التوجيهات التي تركز على معرفة العامل بواجباته وحقوقه، فالعلاقة بين صاحب العمل والعامل في الإسلام لها منظور يختلف عن الأنظمة الوضعية التي تحدد العلاقة بينهما في الإطار النفعي فقط.
2. العامل مُلزم بضمان ما أتلفه بتقصير أو إهمال.
3. الابتكار حق لصاحبه، ولا يجوز الاعتداء عليه.
4. عندما ألزم الإسلام الإنسان بالمحافظة على الجسد فإنه قرر مبدأ الإجازات بأنواعها.

وتتشابه دراسة الغامدي مع الدراسة الحالية في دراسة حق العمال وكيف حمى الإسلام هذه الحقوق بتشريعاته، وتختلف في أن الدراسة الحالية تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

الدراسة الثالثة:

دراسة الغويري (١٤٢٨هـ) بعنوان: "**الجزاءات المترتبة على مخالفة نظام العمل في المملكة العربية السعودية**" دراسة تحليلية مقارنة وتطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

هدفت الدراسة إلى معرفة التزامات كل من صاحب العمل والعامل، وإيضاح المخالفات التي يمكن أن يرتكبها كلاهما، والجزاءات المترتبة على تلك المخالفات في نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري، مع بيان مدى تطبيق الجزاءات الواردة في نظام العمل السعودي من الناحية العملية من خلال دراسة عشر قضايا نظرتها وفصلت فيها الجهات المختصة.

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة:

1. إن طبيعة العلاقة بين صاحب العمل والعامل ينظمها العقد المبرم بين الطرفين، إلا أن المشرع الوضعي لا يقف مكتوف الأيدي إزاء هذا العقد ومهما كان

شرعيًا، إذ يرغب أن ينظم حقوق والتزامات الطرفين تنظيمًا قائمًا على التوازن الدقيق بين المصلحتين، ومن هنا ظهرت الحاجة إلى التنظيم التشريعي لعلاقة العمل.

2. يعد الأجر سبب انخراط العامل في علاقة عقدية مع صاحب العمل، أما العمل ووجوب إنجازه فهو مبرر تعاقد صاحب العمل مع العامل.
3. يلاحظ أن المنظم السعودي أخذ بمزايا وحقوق أكثر للعامل في نظام العمل رقم (م/٥١) لسنة ١٤٢٦هـ، مقارنة مع النظام الملغي رقم (م/٢١) لسنة ١٣٨٩هـ.
4. يلاحظ أن قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنه ٢٠٠٣م كفل للعمال حقوقًا وامتيازات أكثر مما هو متاح في نظام العمل السعودي، وذلك بسبب وجود نظام النقابات العمالية في مصر وحق الإضراب، ونضال العمال للحصول على حقوقهم.

وتتشابه دراسة الغويري مع الدراسة الحالية في تناولها لنظام العمل السعودي وحمايته لحق العمل في حال مخالفة صاحب العمل، بينما تختلف هذه الدراسة عن دراسة الغويري في كونها تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

الدراسة الرابعة:

دراسة الشتيوي (١٤٢٩هـ) بعنوان: "**توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص (المشكلات – الحلول)**" مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على المشكلات الأكثر تأثيرًا في الجهود المبذولة لتوظيف المرأة السعودية بالقطاعين العام والخاص.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

1. أقل المجالات ملائمة للمرأة هي مجالات: (الزراعة والثروة الحيوانية، والشؤون العسكرية، والخدمات العامة كالنظافة والصيانة) وهي المجالات المتفق عليها من قبل أغلب الباحثات عن عمل.

٢. هناك أسباب تؤدي إلى رفض الباحثات عن عمل للوظيفة المطروحة عليها بالقطاعين العام والخاص من وجهة نظر الباحثات عن عمل، من أهمها: الوظيفة التي لا توفر الأمان الوظيفي، وتدني مستوى الأجور، وطول ساعات الدوام، وقلة الإجازات التي توفرها الوظيفة، وعدم توفير وسيلة النقل.

٣. العلاقات الشخصية، وقلة الخبرة الوظيفية، وعدم وجود دورات تدريبية من أهم مبررات رفض توظيف الباحثات عن عمل من قبل القطاعين العام والخاص من وجهة نظر الباحثات عن عمل.

وتتشابه دراسة الشتيوي مع الدراسة الحالية في كونها تعرضت لبيئة العمل، والأساليب المتبعة في حلول المشاكل التي تواجه عمل المرأة في نظام العمل السعودي، والوقوف على المشكلات التي تعترض عمل المرأة وتحرمها من بعض حقوقها بالعمل، وتختلف في أن الدراسة الحالية تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

الدراسة الخامسة:

دراسة السبيعي (١٤٣١هـ) بعنوان: "**المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط**" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط، ومعرفة ما إذا كانت توجد علاقة بين متغيراتها الشخصية والاجتماعية وبين آرائها في تلك المشكلات وصولاً إلى تحديد سبب إثارة المشكلات للمرأة العاملة في بيئة العمل المختلط.

ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة:

١. التمييز بين النساء والرجال في الترقيات الوظيفية في بيئة العمل المختلطة.

٢. انتشار ظاهرة الوشاية بين العاملات خارج مجال العمل.

٣. ارتفاع درجة النقد الذاتي بين النساء العاملات في بيئة العمل المختلطة.

٤. كما أن الاختلاط في بيئة العمل يؤدي إلى التقليل من الثقافة المهنية لدى النساء العاملات.

وتتشابه دراسة السبيعي مع الدراسة الحالية في دراسة بيئة عمل المرأة في نظام العمل السعودي، والوقوف على المشكلات التي تعترض عمل المرأة وتحرمها من بعض حقوقها بالعمل، وتختلف في أن الدراسة الحالية تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

الدراسة السادسة:

دراسة الشمري (١٤٣٤هـ) بعنوان: "**وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها في نظام العمل السعودي والعوامل المؤثرة في ذلك**" دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص بحقوقها، وكذا التعرف على دور جهات العمل في هذا القطاع في توضيح الحقوق الخاصة للعاملات، ومعرفة المعوقات التي تحول دون وعي المرأة العاملة بحقوقها المنصوص عليها في نظام العمل السعودي، وذلك وصولاً إلى المقترحات التي تساعد في رفع وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص بتلك الحقوق.

ومن أهم نتائجها:

١. معظم العاملات الخاضعات للدراسة اطلعن على نظام العمل السعودي الحالي.
٢. هناك وعي لدى العاملات في حقهن أن يعملن في جميع المجالات التي تتفق مع طبيعتهن.
٣. لا يجوز تشغيل المرأة أثناء الليل.
٤. من حق المرأة أن يكون لها أماكن للراحة في مقر العمل.
٥. أجازة الوضع مدفوعة الأجر مع ساعة رضاعة خلال اليوم طول فترة الرضاعة.

وتتشابه دراسة الشمري مع الدراسة الحالية في استهدافها لإبراز حق المرأة في نظام العمل السعودي سواء كان ذلك في القطاع الخاص وبيان حقوق العاملات وتعريفهن بهذه الحقوق، وتختلف في أن الدراسة الحالية أكثر شمولية حيث تبحث حماية حقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

التعقيب على الدراسات السابقة:

قام الباحث بمراجعة ما تمكن من الحصول عليه من دراسات سابقة ترتبط بموضوع الدراسة الحالية وذلك بهدف زيادة المعلومات الناتجة من الإطلاع على أدبيات دراسات أخرى ترتبط بموضوع دراسته, والإلمام الجيد بموضوع الدراسة.

وبالرغم من أن الدراسات السابقة تناولت بعض الجزئيات المتعلقة بنظام العمل وحق العمال، إلا إنها لم تتطرق لماهية الحمايات التي شملها نظام العمل السعودي للمرأة العاملة بينما تذكر حقوق العمال بصفة عامة ومجملة دون تفصيل لهذه الحمايات كما في الدراسة الحالية.

تناولت دراسة (آل سعود، ١٤٢٣هـ) سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول، وهي دراسة للوضع التوظيفي القائم في القطاعين العام والخاص، بينما تناولت دراسة (الغامدي، ١٤٠٤هـ) مقارنة العمل في الشريعة الإسلامية بالأنظمة الوضعية، مع بيان مركز العمل في الشريعة الإسلامية وتكريم الإسلام له، والتعرف على علاقة العامل بصاحب العمل في الشريعة الإسلامية وما حققه الإسلام لكل طرف من الأطراف، وكذلك التعرف على حقوق العامل وصاحب العمل في الشريعة الإسلامية، وتناولت دراسة (الغويري، ١٤٢٨هـ) معرفة التزامات كل من صاحب العمل والعامل في نظام العمل السعودي وقانون العمل المصري، وإيضاح المخالفات التي يمكن أن يرتكبها كل من صاحب العمل والعامل طبقًا لنظام العمل السعودي وقانون العمل المصري والجزاءات المترتبة على مخالفتهم لنظام العمل السعودي ومقارنة ذلك بقانون العمل المصري، مع بيان مدى

تطبيق الجزاءات الواردة بنظام العمل السعودي من الناحية العملية من خلال دراسة عشر قضايا نظرتها وفصلت فيها الجهات المختصة، بينما أشارت دراسة (الشتيوي، ١٤٢٩هـ) إلى الوقوف على المشكلات الأكثر تأثيرًا في الجهود المبذولة لتوظيف المرأة السعودية بالقطاعين العام والخاص، أما دراسة (السبيعي، ١٤٣١هـ) فبحثت المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط وتحديد الأسباب التي تثير هذه المشكلات، بينما أكدت (الشمري، ١٤٣٤هـ) على أهمية وعي المرأة السعودية العاملة في القطاع الخاص بحقوقها، ودور جهات العمل في القطاع الخاص في توضيح الحقوق الخاصة للعاملات، وبيان المعوقات التي تحول دون وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها والمقترحات التي يمكن أن تزيل هذه المعوقات، إلا أن الباحث سوف يستفيد من الدراسات السابقة في إثراء موضوعات دراسته بمعلومات مهمة من هذه الدراسات.

الفصل الثاني
حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة

المبحث الأول: **حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة في الفقه الإسلامي.**

المبحث الثاني: **المهن الخطرة على المرأة العاملة.**

المبحث الثالث: **الرعاية الصحية للمرأة العاملة من مخاطر العمل.**

الفصل الثاني

حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة

تمهيد:

يُعد الاهتمام بالمرأة وقضاياها اهتمام بالمجتمع ككل، حيث إن للمرأة في الإسلام مكانة عظيمة ومنزلة كريمة، فهي الأم التي أوصى الله ﷻ بها وجعل الجنة عند قدميها، والزوجة التي كان الإحسان إليها وتكريمها من علامة الخيرية في الرجال، والبنت التي من أحسن إليها كانت له حجاباً من النار، لذا اهتمت حكومة المملكة بحماية حقوق المرأة، وذلك إيماناً منها بأن أي محاولة لعرقلة هذه الحقوق هي عرقلة لإمكانات وطاقات نصف المجتمع، فالمرأة هي المعلمة، والطبيبة، والمهندسة، وأستاذة الجامعة، والمفكرة والأديبة، وقبل ذلك كله هي عماد الأسرة، كما أن لها دوراً رئيساً في رقي المجتمع وتقدمه حيث أسهمت ــ وما تزال ــ يداً بيد مع الرجل في الحفاظ على قيم هذا المجتمع وتطوير مقوماته، وتصدت مع الرجل لجميع الأخطار التي تهدد كيان المجتمع، ولذلك فإن عدم حمايتها والاعتداء على حقوقها أبعد ما يكون عن مبادئ الإسلام، والفهم الإيجابي لمكانة المرأة ودورها، ومن ثم لا يمكن تطوير المجتمع أو الحلم بغد أفضل إذا تم إهمال حقوق المرأة وحمايتها أو تنحيتها عن مجتمعها.

تأسيساً على ما تقدم، ونظراً لأهمية حماية المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية والسنة النبوية، والنظم والقوانين الوضعية، فقد تم تخصيص هذا الفصل لمعالجة هذا الموضوع من خلال ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: حماية المرأة **العاملة** من المهن الخطرة في الفقه الإسلامي.

المبحث الثاني: المهن الخطرة **على المرأة العاملة.**

المبحث الثالث: الرعاية الصحية **للمرأة العاملة من مخاطر العمل.**

المبحث الأول

حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة في الفقه الإسلامي

في هذا المبحث تم دراسة حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة، مرتكزاً في ذلك على ضوابط عمل المرأة في الفقه الإسلامي والتي من بينها أن يتفق عمل المرأة مع طبيعتها وأنوثتها وخصائصها البدنية والنفسية، أما الأعمال الخطرة التي لا تتفق مع طبيعتها ولا أنوثتها مثل: العمل في تنظيف الشوارع، وبناء العمارات، وشق الطرق، والعمل في مناجم الفحم، وغيرها من الأعمال الشاقة، فلا ينبغي لها أن تمارسها؛ لأن ممارستها يعتبر عدواناً على طبيعتها وأنوثتها، كما يجب على المرأة أن تمارس العمل الذي يحتاجه المجتمع وتكون الحاجة ماسة إلى مزاولة المرأة لهذا العمل، ومن ذلك – على سبيل المثال لا الحصر – عمل المرأة في تعليم البنات والنساء والأطفال، فالمرأة أقدر على تعليمهن من الرجل، وإن كان يجوز أن يعلم الرجل النساء، أو أن تعلم المرأة الرجال كما هو معروف في علم الرواية والحديث إذ كثير من الرجال روى عن النساء وكثير من النساء روت عن الرجال. ولكن الأفضل والأولى أن تعلم المرأة المرأة والرجل الرجل، وكان رسول الله ﷺ أحياناً يقول لعائشة أن تعلم بعض النساء وخاصة في المسائل الخاصة التي يصعب على الرجل أن يفصل فيها الحديث. ومن الأعمال الهامة التي يفضل مزاولة المرأة لها هو العمل في تمريض النساء وتطبيبهن حيث إن المرأة إذا ذهبت إلى الطبيب ينبغي أن يكون معها محرم، وقد يضطرها المرض إلى كشف أماكن العورة أمام الطبيب، وهذا لا ينبغي إذا توفرت طبيبة امرأة، ولا تحتاج المريضة إلى محرم عندما تعرض نفسها على طبيبة. وكذلك من أهم المهن التي يجب على المرأة أن تكفيها الرجل هو عمل المرأة في القبالة والتوليد. وفيما يلي سوف يشير الباحث إلى ما جاء من آيات قرآنية حول حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة، متطرقاً إلى توضيح تلك الحماية في السنة النبوية، وذلك في مطلبين:

المطلب الأول: المرأة العاملة في القرآن الكريم.

المطلب الثاني: المرأة العاملة في السنة النبوية.

المطلب الأول

المرأة العاملة في القرآن الكريم

كرم الإسلام المرأة وكفل لها من الحقوق ما رفع مكانتها وأعلى من شأنها، ومنحها حق العمل وهذا واضح جلي في الخطاب القرآني عدا الأعمال الخطرة التي تتنافى مع طبيعتها وتكوينها الفيزيائي والبيولوجي، مثل الجهاد في سبيل الله حيث أن الجهاد فرض كفاية وليس فرض عين، وأعفى الله ﷻ المرأة من مسؤولية الجهاد، وخير دليل على ذلك هو حديث عائشة أم المؤمنين رضي الله عنها عندما استأذنت النبي ﷺ في الجهاد فقال جهادكن الحج (١)، ويقاس عليه كل عمل فيه مشقة وخطر ولا تقوى المرأة على القيام به حيث قد يلحق بها الضرر مثل: الحدادة، والصباغة، والنجارة، وحفر الآبار والأنفاق، وتمهيد الأرض للزراعة وما شابهها من المهن (٢). ومن الأدلة القرآنية على عمل المرأة في المهن الآمنة وغير الخطرة قوله ﷻ: ﴿وَلاَ تَتَمَنَّوْاْ مَا فَضَّلَ اللّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُواْ وَلِلنِّسَاء نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَاسْأَلُواْ اللّهَ مِن فَضْلِهِ إِنَّ اللّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيماً﴾ {النساء: ٣٢}.

وبهذا التقسيم يكون الإسلام قد وزع العمل بين الرجل والمرأة، كل حسب قدرته؛ وتفسير الإسلام لهذا التقسيم أن الناس، وإن كانوا متساوين في كرامتهم كأسنان المشط، إلا أنهم مختلفون من حيث القدرات، والمواهب، والمقدرة الجسمية، فالذي يصلح للقيام بعمل ما قد لا يصلح للقيام بعمل آخر، فتخصيص بعض الأعمال للمرأة، وتخصيص البعض الآخر للرجل ليس فيه انتقاص من قدر المرأة وكرامتها، ولكنه تقسيم عادل يعد ضرورياً لاستمرار المجتمع (٣).

فكما أن الرجال لا يصلحون للقيام بتربية الأطفال (حضانتهم ورعايتهم)، فإن النساء لا يصلحن لقيادة المدرعات وإقامة الجسور، وحفر المناجم، وغيرها من

---

(١) البخاري، محمد بن إسماعيل بن المغيرة: صحيح البخاري (دار طوق النجاة، بيروت، ط١، ١٤٢٢هـ) "كتاب الجهاد والسير، باب جهاد النساء"،ج٤، ص٣٢ حديث رقم (٢٧٢٠).

(٢) قاسم، محمد أنس: حقوق المرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر (دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، ١٩٨٧م) ص١٩.

(٣) العبدالكريم، فؤاد عبدالكريم: عمل المرأة رؤية شرعية (مكتبة ابن رشد، الرياض، د.ط، ١٤١٣هـ) ص٩.

المهن التي تمثل خطورة ومشقة عليهن، وإن كان هناك تجاوزات - في هذا الشأن- فإنها تتعارض مع طبيعة المرأة وفطرتها، قبل أن تتعارض مع الإسلام وأحكامه. فالإسلام لا يريد أن يرهق المرأة من أمرها عسراً، لأن الإسلام دين يتلاءم مع الفطرة، ولا يكلف الله نفساً إلا وسعها، فكلف الرجل بالجهاد – مثلاً – وأسقطه عن المرأة. وكلف الرجل والمرأة بإقامة أركان الدين، وأسقط بعضها عن المرأة إسقاطاً مؤقتاً، وبعضها إسقاطاً دائماً. وذلك لأن قدرة المرأة على التحمل تقل كثيراً عن قدرة الرجل، وهذا لا يقلل من إمكانات المرأة في مشاركتها في تنمية مجتمعها، حيث أن كلاهما أي الرجال والنساء متساويين في أمور كثيرة مثل التعليم والتأهيل، فكلاهما يحصل على نصيبه من التعليم، فيُعَدُّ كل منهما لما يناسبه من التخصصات، فتلتحق المرأة بالتخصصات التي تُعِدُّها لتتولى أعمالاً تتناسب مع طبيعتها الفطرية، حيث يرتبط التعلم بنوع العمل الذي يعد له الفرد - في ضوء احتياجات التنمية - في أي مجتمع من المجتمعات (١). وعليه فقد أجاز الإسلام عمل المرأة في بعض المهن دون البعض الآخر، ومن المهن التي أجاز الإسلام للمرأة العمل فيها:

أولاً: مشاركة المرأة في الجهاد:

الجهاد فرض كفاية أي إذا قام به البعض سقط الإثم عن الباقين. فرض عين أي يجب على كل أهل البلد المسلم الخروج للجهاد إذا هجم عليهم العدو ولا يحل لأحد أن يتأخر في الخروج لقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا قَاتِلُوا الَّذِينَ يَلُونَكُم مِّنَ الْكُفَّارِ وَلْيَجِدُوا فِيكُمْ غِلْظَةً ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ مَعَ الْمُتَّقِينَ﴾ {التوبة: ١٢٣} . وفي ذلك يقول الشيخ محمود شلتوت؛ إذا هجم العدو وجب على جميع الناس أن يخرجوا للدفاع عن وطنهم، فتخرج المرأة بغير إذن زوجها كما يخرج الولد بغير إذن أبيه، والعبد بغير إذن سيده (٢). ويقول سيد قطب رحمه الله: إن الله ﷻ لم يكتب على المرأة الجهاد، ولم يحرمه عليها أو يمنعها منه حين تكون هناك حاجة إليها، لا يسدها الرجال وقد شهدت المغازي الإسلامية أحاداً من النساء مقاتلات لا مواسيات ولا حاملات أزواد، وكان ذلك على قلة وندرة بحسب الحاجة والضرورة، ولم يكن هو القاعدة كما فعلت أم عمارة يوم أحد، فقد دافعت عن الرسول الكريم ﷺ ، كما فعلت صفية عمة رسول

(١) العبدالكريم، مرجع سابق، ص١٠.
(٢) شلتوت، محمود: الإسلام عقيدة وشريعة (دار الشروق، بيروت، ط ٨، ١٣٩٥هـ) ص٢٢٩.

الله ﷺ عندما قتلت يهودياً يوم خيبر، وفي معركة اليرموك قتلت أم حكيم سبعة من الروم. وعلى أية حال فإن الله ﷻ لم يكتب على المرأة الجهاد كما كتبه على الرجال، لأنها تلد الرجال الذين يجاهدون وهي مهيأة لميلاد الرجال بكل تكوينها العضوي والنفسي ومهيأة لإعدادهم للجهاد وللحياة سواء (١). وحكمة فرض الجهاد على الرجال دون النساء عظيمة وجليلة وهي أن الله ﷻ استبقى المرأة لوظيفة هامة وعمل يفتقر إليه المجتمع المسلم وهو واجب الأمومة ورعاية البيت وقد جعل الله ﷻ لها في طاعتها لزوجها أجر المجاهد وهذا يدل على حق المسلمة في مشاركة الرجل في الجهاد بالأعمال التي تحسنها. غير أن اختلاف الأحوال يوجب حفظاً لكرامة المرأة إذا أرادت أن تساهم في هذا الواجب العام أن يُتخذ لها الوضع الذي يصونها ويقيها شر العابثين (٢).

ثانياً: عمل المرأة في الحسبة (الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر):

أباح الدين الإسلامي عمل المرأة في الحسبة ومشاركتها للرجل في هذا العمل، والحسبة هي الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر قال ﷻ: ﴿الْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ﴾ {التوبة: ٧١}.

وفي هذه الآية الكريمة تأكيد على إباحة عمل المرأة في مجال الحسبة، تأمر بالمعروف وتنهي عن المنكر تماماً مثلما يفعل الرجل، وليس فقط فيما يختص بأمور النساء والأطفال ولكن في كل الأمور المتعلقة بالدين والحياة والمجتمع والناس بدون أية تفرقة بينها وبين الرجل، ولذلك استخدم الخطاب القرآني الجمع (المؤمنون والمؤمنات) ولم يستخدم المفرد (الذكر والأنثى)، وهذا فيه بيان أن الحسبة للرجال والنساء، ولعل سبب ذلك أن الصحابة والتابعين جعلوا بعض النساء في الحسبة (٣).

---

(١) قطب، سيد إبراهيم: في ظلال القرآن (دار الشروق، القاهرة، ط١٧، ١٤١٢هـ) مج٢، ص٦٤٤.

(٢) المرأة المسلمة في حماية الشريعة، مقالة منشورة على الموقع الإلكتروني (www.muslm.org) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/٩/١٢هـ، س١٢:٣٠ص.

(٣) مرشد، عبدالعزيز بن محمد: نظام الحسبة في الإسلام "دراسة مقارنة" رسالة ماجستير (جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤١١هـ) ص٦١.

ثالثًا: عمل المرأة في الشورى والفتوى (إبداء الآراء والمقترحات في الشأن العام):

جاء جبريل إلى رسول الله ﷺ في غار حراء فقال: ﴿ اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴾ {العلق: ١}. فرجع بها رسول الله ﷺ يرجف فؤاده، فدخل على خديجة بنت خويلد، وأخبرها الخبر: {لقد خشيت على نفسي} فقالت خديجة: كلا والله ما يُخزيك الله أبدًا، إنك لتصل الرحم، وتحمل الكل (١) وتكسب المعدوم، وتقري الضيف، وتعين على نوائب الحق، فانطلقت به خديجة إلى ورقة بن نوفل (٢) فقالت له خديجة يا ابن عم: اسمع من ابن أخيك، فأخبره رسول الله ﷺ خبر ما رأى، فقال له ورقة: هذا الناموس (٣) الذي نزل الله ﷻ على موسى عليه السلام، يا ليتني فيها جذعًا ليتني أكون حيًا إذ يُخرجك قومك، فقال رسول الله ﷺ: {أو مخرجيّ هم؟} قال: "نعم، لم يأت رجل قط بمثل ما جئت به إلا عودي، وإن يدركني يومك أنصرك نصرًا مؤازرًا" (٤).

وبذلك يتضح أن خديجة – رضي الله عنها - شجعت الرسول ﷺ على الاستمرار في الدعوة، وأن الله ﷻ لا يتخلّى عنه لما تعلم من الصفات الحسنة التي كان يتصف بها الرسول ﷺ مثل مساعدة الضعيف، والفقير وإكرام الضيف، ومعاونة أصحاب النوازل والمصائب (٥).

قال ابن حجر: وفي القصة من الفوائد أن مَن نزل به أمر استحب له أن يُطلع عليه من يثق بنصيحته، وصحة رأيه، حتى ولو كانت امرأة كخديجة، وهذا من تكريم الإسلام للمرأة، وهو يدل على إجازة الإسلام لعمل المرأة في الشورة قال الله ﷻ: ﴿ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ ﴾ {الشورى: ٣٨}؛ وهو أمر ليس فيه تخصيص للرجال فالرجال والنساء فيه سواء مثل قوله ﷻ: ﴿وأقيموا الصلاة﴾، ﴿وكلوا واشربوا﴾ .

والشورى والتشاور والتناصح مسؤولية مشتركة بين الرجال والنساء فقال ﷻ: ﴿ وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴾ {الشورى: ٣٨}. وفي السيرة تجاوز المسلمون أخطر أزمة في بداية تاريخ الإسلام يوم صلح الحديبية بحكمة امرأة ومشورتها وهي أم المؤمنين أم سلمة رضي الله عنها (٦).

---

(١) الكل: الضعيف الذي لا يستقل بأمره.
(٢) ورقة بن نوفل: كان على دين المسيح قبل أن يُبدل.
(٣) الناموس: صاحب السر وهو جبريل عليه السلام.
(٤) البخاري، محمد بن إسماعيل بن المغيرة: صحيح البخاري "كتاب بدء الوحي" ج١،ص٧ حديث رقم(٣).
(٥) زينو، محمد بن جميل: تكريم المرأة في الإسلام (دار القاسم للنشر، الرياض، د.ط، د.ت) ص٦٢.
(٦) العسقلاني، احمد بن علي بن حجر: فتح الباري شرح صحيح البخاري (دار الريان للتراث، بيروت، د.ط، ١٤٠٧هـ)، ص٣١.

رابعاً: عمل المرأة في الرعي والزراعة والفلاحة:

جاء القرآن الكريم مؤكداً عمل المرأة في التكسب والتنمية ومن ذلك **الرعي** والزراعة والفلاحة، وذلك في سورة القصص التي تحكي قصة موسى مع ابنتي شعيب، قال ﷻ: ﴿وَلَمَّا وَرَدَ مَاءَ مَدْيَنَ وَجَدَ عَلَيْهِ أُمَّةً مِنَ النَّاسِ يَسْقُونَ وَوَجَدَ مِنْ دُونِهِمُ امْرَأَتَيْنِ تَذُودَانِ قَالَ مَا خَطْبُكُمَا قَالَتَا لَا نَسْقِي حَتَّى يُصْدِرَ الرِّعَاءُ وَأَبُونَا شَيْخٌ كَبِيرٌ * فَسَقَى لَهُمَا ثُمَّ تَوَلَّى إِلَى الظِّلِّ فَقَالَ رَبِّ إِنِّي لِمَا أَنْزَلْتَ إِلَيَّ مِنْ خَيْرٍ فَقِيرٌ * فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْشِي عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا فَلَمَّا جَاءَهُ وَقَصَّ عَلَيْهِ الْقَصَصَ قَالَ لَا تَخَفْ نَجَوْتَ مِنَ الْقَوْمِ الظَّالِمِينَ * قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ * قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِيَ حِجَجٍ فَإِنْ أَتْمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ * قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ﴾ {القصص: ٢٣- ٢٨}.

فقد خرج موسى عليه السلام من مصر هارباً من بطش فرعون، فاجتاز صحراء سيناء ووصل إلى بئر ماء في منطقة "مدين" خارج حدود مصر الشرقية، **رأى** حول الماء عددًا كبيرًا من الرعاة يتزاحمون لسقى مواشيهم وأغنامهم. بعيدًا عن **زحام الرعاة من الرجال**، وكانت هناك امرأتان تُبعدان أغنامهما عن البئر حتى يفرغ القوم من السقي. ولأن النبي هو كالأب للأمَّة فإن موسى عليه السلام **توجه** إلى المرأتين ليطمئن على حالهما. قالتا له إن أباهما شيخ كبير في السن، وصحته لا تحتمل أن يأتي هو لسقى الأغنام، ولهذا **قامت** الفتاتان بتلك المهمة - سقى ورعى الأغنام - لعدم وجود أخ أو زوج يحمل عنهما هذا العبء. وكان عليهما الانتظار إلى أن يفرغ الآخرون وينصرفوا، حتى يتجنبا الاختلاط بالرجال الغرباء. هنا تحرك خلق المروءة والرحمة في نفس كليم الله **موسى** عليه السلام، فتطوّع فورًا بسقي الأغنام حتى يُعفي الفتاتين من هذه المشقة وذلك الاختلاط **بالغرباء، وعندما** انتهى عليه السلام **من العمل** انصرفت الفتاتان شاكرتين وجلس هو في ظل شجرة قريبة يدعو ربه ويناجيه (١).

وتوضح هذه القصة عمل المرأة ومجال عملها، وحاجتها إلى العمل، وطريقة تعاملها مع الرجال الغرباء عندما تحتاج أن تتعامل أو تحتك بهم. **فقد** حادثهما موسى

(١) شفيق، حمدي: حقوق النساء في شريعة السماء (المكتبة الإسلامية، القاهرة، د.ط، ٢٠١٣م) ص١٢٩.

عليه السلام من دون تردد، واستغرب باستنكار تأخرهما في السقيا عن القوم "قال ما خطبكما "، ولو أن اختلاطهم مع القوم إثم أو خطر عليهم لبارك لهما تأخرهما ولم يستنكره، ولكن النبي المرسل لم ير فيه ما يستحق ذلك. ثم سقى لهما. ثم عادت إليه إحداهما لتبلغه دعوة أبيها، ولو كان كما ذكر لجاء أبوها معها أو أمها أو أختها على الأقل. ويسجل القرآن ذلك بما لا يقبل تفسيرا آخر ﴿فجاءته إحداهما تمشي على استحياء قالت إن أبي يدعوك ليجزيك أجر ما سقيت لنا فلما جاءه وقص عليه القصص قال لا تخف نجوت من القوم الظالمين﴾ {القصص: ٢٥}.

خامساً: **عمل المرأة في البيع والشراء والتجارة**:

أباح الإسلام عمل المرأة في التجارة حيث لا خطورة عليها في مزاولتها له، والذي تشمله الأدلة العامة مثل قوله تعالى: ﴿وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا﴾ {البقرة: ٢٧٥}.

وقوله ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ {النساء: ٢٩}. وهذا في مجال التجارة والأمر موجه للرجل والمرأة.

وقال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ {المائدة: ١}، وهذا الأمر يشمل الرجل والمرأة في إبرام العقود والوفاء بما فيها.

وقال الله ﷻ: ﴿لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِمَّا اكْتَسَبْنَ﴾ {النساء: ٣٢}، يعني ذلك أنه يجوز عمل النساء واكتسابهن الكسب الحلال بالمساواة مع الرجل.

وقوله جل جلاله: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُسَمًّى فَاكْتُبُوهُ﴾ {البقرة: ٢٨٢}، فهذا عام في الرجال والنساء، حيث تبيح هذه الآيات عمل المرأة في التجارة كما تبيحه للرجل تماماً، فقد كانت النساء في الصدر الأول من الإسلام يبعن ويشترين من غير نكير، فالمرأة من شأنها أن تكسب وأن تكتسب، وأن الأصل في ذلك أنها تحت دائرة المساواة، فلها أن تعمل سواء من صنع يدها في البيت أو خارجه على أن يتناسب هذا العمل وطبيعتها في غير خطر عليها. وبذلك يتضح أن الإسلام منح المرأة حق الذمة المالية قبل كل الحضارات الأخرى، وكفل لها حق البيع والشراء وإبرام العقود دون أي تدخل من أي رجل سواء أكان أبا أو أخا أو زوجا أو ابنا (١).

---

(١) العشماوي، فوزي: مكانة المرأة في الإسلام (مكتبة عين شمس، القاهرة، ط٢، ١٩٩١م) ص٨٣.

سادساً: عمل المرأة في الإجارة:

قال الله ﷻ: ﴿وَإِنْ أَرَدتُّمْ أَن تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُم مَّا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ﴾ {البقرة: ٢٣٣}.

ففي الآية أنه يجوز استئجار المرأة للرضاعة (الظئر)، وذلك إذا أبت أمهاتهم إرضاعهم أو تعذر ذلك لعلة بهن أي انقطاع لبنهن أو غير ذلك من الأسباب، وهنا يجب على ولي الرضيع أن يقدم للمرضعة أجرها، وقد تؤدي المرضعة هذا العمل (الرضاعة) في بيتها، كما قد تؤديه في منزل الطفل (١)، ولاشك أن هذا العمل هو من وظائف المرأة الأصلية، ومما يتوافق مع فطرتها، ولا خطورة عليها منه.

المطلب الثاني

المرأة العاملة في السنة النبوية

إن من سنن الله ﷻ الكونية الشرعية، التفضيل بين خلقه في الشرف والمنزلة، والتمييز بين الأجناس في الوظائف والأعمال، وفي ذلك يقول رسول الله ﷺ: {اعملوا فكل ميسر لما خلق له}(٢). فوظائف الذكور تختلف عن وظائف الإناث، لذا فإن عمل المرأة ينبغي أن يكون في حدود ما أباح الله ﷻ لها من الأعمال المشروعة بشكل عام، وخاصة إذا وجدت الحاجة للعمل، فلقد حفلت السنة النبوية بالشواهد عن عمل المرأة خارج بيتها لحاجتها أو لحاجة أسرتها ولحاجة المجتمع من حولها، بشرط أن يكون عملها هذا في المهن غير الخطرة والتي تتناسب مع تكوينها، فأجاز الإسلام خروجها للعمل في الزراعة وتعلم العلم والتجارة والتمريض... وغير ذلك من المهن والحرف المناسبة لطبيعتها وخلقتها الرقيقة حيث شبه رسول الله ﷺ النساء بالقوارير حينما قال للغلام الذي كان يحدو الإبل وعليها النساء في الهودج: {رفقاً بالقوارير}(٣)، وفيما يلي شواهد وأمثلة تبين حماية السنة المطهرة للمرأة من المهن الخطرة:

---

(١) العثيمين، محمد بن صالح: تفسير الفاتحة والبقرة (دار ابن الجوزي، الرياض، ج٣،ط١، ١٤٢٣هـ) ص١٥١.

(٢) البخاري: صحيح البخاري "كتاب تفسير القران، باب فسنيسره للعسرى"، ج٦، ص١٧١، حديث رقم (٤٩٤٩)، مرجع سابق.

(٣) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الأدب، باب ما يجوز من الشعر والرجز والحداء وما يكره منه"، ج٨، ص٣٥، حديث رقم (٦١٤٩)، مرجع سابق.

عملاً بما أوصى به رسول الله ﷺ فقد خرجن النساء في عهده لحاجة المجتمع لهن في بعض الأعمال البعيدة عن مواطن الخطورة بما يتناسب مع طبيعتهن، ومن تلك الأعمال على سبيل المثال لا الحصر:

أولاً: مشاركة المرأة في الجهاد:

صحبت المرأة الجيوش الإسلامية تجود بما تجيده وتطيقه من أعمال التموين والإسعاف والنقل، حيث خرجن النساء في عهد رسول الله ﷺ للعمل في الجهاد فاشتغلن بما يناسبهن من أعمال بعيداً عن مواضع الخطورة من القتال ونحوه، فعملن بمداواة الجرحى وسقيا العطشى وطبخ الطعام... وغير ذلك من الأعمال التي تتناسب وطبيعتهن. فعَنْ أَنَس بْنِ مَالِكٍ قَالَ: "كَانَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ يَغْزُو بِأُمِّ سُلَيْمٍ وَنِسْوَةٍ مِنْ الْأَنْصَارِ مَعَهُ إِذَا غَزَا فَيَسْقِينَ الْمَاءَ وَيُدَاوِينَ الْجَرْحَى" (١).

وروى البخاري وغيره عدة أحاديث تثبت مشاركة النساء في الأعمال المساعدة للجيش في الغزوات. ومنها أن عمر رضي الله عنه أعطى ثوباً غالياً لأم سليط وهي والدة أبي سعيد الخدري رضي الله عنه ورفض أن يعطي الثوب لزوجته أم كلثوم بنت علي، وقال الفاروق: "أم سليط أحق به"، وعلل هذا بأنها ممن بايع النبي ﷺ وكانت تُصلح القِرَبَ - أواني للشرب - للناس في غزوة أحد(٢).

وعَنْ أُمِّ عَطِيَّةَ الْأَنْصَارِيَّةِ قَالَتْ: "غَزَوْتُ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ سَبْعَ غَزَوَاتٍ أَخْلُفُهُمْ فِي رِحَالِهِمْ فَأَصْنَعُ لَهُمْ الطَّعَامَ وَأُدَاوِي الْجَرْحَى وَأَقُومُ عَلَى الْمَرْضَى"(٣).

وورد عن الربيع بنت معوِّذ قالت : "كُنَّا نغزو مَعَ النَّبِيِّ ﷺ فَنَسْقِي القوم ونخدمهم وَنُدَاوِي الْجَرْحَى وَنَرُدُّ الْقَتْلَى إِلَى الْمَدِينَةِ"(٤).

وكانت السيدة رُفيدة الأسلمية على علم بالطب والجراحة، وأذن لها النبي ﷺ باتّخاذ خيمة في مسجده لعلاج جرحى الغزوات، ومنهم سعد بن معاذ رضي الله عنه الذي أصيب بجراح خطيرة في غزوة الخندق، فأمر الرسول ﷺ بنقله إلى خيمة السيدة رُفيدة - عيادتها الطبية - لعلاجه، لكن قضاء الله عز وجل سبق كل جهودها، واستشهد رضي الله عنه

(١) النيسابوري: مسلم بن الحجاج أبوالحسن القشيري: صحيح مسلم (رئاسة إدارات البحوث والإفتاء، الرياض، د.ط، ١٩٨٠م) "كتاب الجهاد والسير" ج٣، ص١٤٤٣، حديث رقم (١٨١٠)، مرجع سابق.
(٢) البخاري: صحيح البخاري "كتاب المغازي، باب ذكر أم سليط"، ج٥، ص١٠٠، حديث رقم (٤٠٧١)، مرجع سابق.
(٣) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الجهاد والسير، باب النساء الغازيات" ج٣، ص١٤٤٧" حديث رقم (١٤١٢)، مرجع سابق.
(٤) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الجهاد والسير، باب رد النساء الجرحى والقتلى الى المدينة"، ج٤، ص٣٤، حديث رقم (٢٨٨٢)، مرجع سابق.

داخل عيادتها بعد قليل. وخبر نقل سعد إلى خيمة رُفيدة لعلاجه أورده الإمام الذهبي في ترجمته لسعد بن معاذ ﷺ. وذكر أن أم عطية الأنصارية كانت قابلة وخاتنة بالمدينة، أي طبيبة أمراض نساء وولادة بلغة عصرنا، وبرعت في ذلك حتى أنه لا يُعرف بالمدينة غيرها في وقتها (١).

وروى البخاري عن أنس قال: "لما كُنَّا يوم أُحد انهزم الناس عن النبي ﷺ ولقد رأيت عائشة بنت أبي بكر وأم سليم، وإنهما لمشمرتان أرى خدم سوقهما (٢) تنقلان القِرَب على متونهما ثم تفرغانه في أفواه القوم، ثم ترجعان فتملأنها من البئر ثم تجيئان فتفرغانه في أفواه القوم" (٣).

وحتى في عصرنا الحديث يزخر العالم الإسلامي بملايين من الطبيبات والمُدَرِّسات والمهندسات والعالمات المسلمات في كل فروع العلوم الدينية والدنيوية، وذلك على إباحة هذه الأعمال في الشريعة الإسلامية، ونظراً لحاجة المجتمع إلى مزاولة المرأة لهذه الأعمال.

فالمجتمعات الإسلامية بحاجة ماسَّة إلى المزيد منهن في كل التخصُّصات. فنحن بحاجة إلى الطبيبات لعلاج بنات جنسهن، وبحاجة إلى مَن يقمن بالتدريس لبنات جنسهن في مختلف فروع المعرفة الإسلامية والإنسانية والعلوم الطبيعية. وخروج المرأة لطلب العلم قال عنه ابن حزم ﷺ: "النَفار – الخروج - لطلب العلم والفقه في الدين واجبٌ عليهن كوجوبه على الرجال، ففرض على كل امرأة التفقُّه في كل ما يخصُّها؛ كأحكام الطهارة، والصلاة، والصوم، والحج، والزكاة، وما يحلُّ وما يحرم من الأكل والشراب والملابس وغير ذلك" (٤).

ومن الأحاديث السابقة يتضح أن عمل المرأة في التمريض والتطبيب من الأعمال الضرورية جداً حتى لا يكشف الرجل على عورات نساء المؤمنين، بل ويجوز أن تمرض المرأة الرجل إذا كانت الضرورة تستدعي ذلك، ولا يُظن أن هذا بالعمل الهين السهل فهو عمل يتطلب رفع الجرحى، واتكاءهم على عاتق القائمة به

(١) الذهبي، شمس الدين أبو عبد الله محمد بن أحمد: سير أعلام النبلاء "تحقيق: مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرناوؤط" (مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٣، ١٤٠٥هـ) ج١، ص٢٨٧.
(٢) يقصد بخدم سوقهما: الخلاخيل التي ترتدى في ساقهما.
(٣) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الجهاد والسير، باب غزو النساء"، ج٤، ص٣٣، حديث رقم (٢٨٨٠).
(٤) ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي: الإحكام في أصول الأحكام (طبعة مكتبة الخانجي، مصر، د.ط، د.ت) ج٢، ص٢٥٧.

حتى تسقي وتداوي وتنقل، كما لا يخفى ما فيه من المخالطة؛ ورغم ذلك فقد أجازه النبي ﷺ مما لا يدع مجالاً للشك في أن خروج النساء في الغزو للمساعدة في الجهاد من الأعمال التي أجازها الدين الإسلامي نظراً للضرورة حتى لو كانت فيها من الإجهاد والإرهاق والمشقة والتعب ما لا يتناسب وطبيعة النساء.

ثانياً: عمل المرأة في الحسبة (الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر):

أقر النبي ﷺ عمل المرأة في حسبة السوق، حيث ورد عن يحْيَى بن أبِي سُلَيْمٍ أنه قَالَ: "رَأَيْتُ سَمْرَاءَ بنتَ نَهِيكٍ، وَكَانَتْ قَدْ أَدْرَكَتِ النَّبِيَّ ﷺ وعَلَيْهَا دِرْعٌ غَلِيظٌ، وَخِمَارٌ غَلِيظٌ، وبِيَدِهَا سَوْطٌ تُؤَدِّبُ النَّاسَ، وَتَأْمُرُ بِالْمَعْرُوفِ، وَتَنْهَى عَنِ الْمُنْكَرِ" (١).

وذكر الإمام ابن عبدالبر في الاستيعاب في ترجمة الصحابية الجليلة سمراء بنت نهيك الأسدية "أدركت رسول الله ﷺ وعمرت، وكانت تمر في الأسواق، وتأمر بالمعروف وتنهى عن المنكر، وتضرب الناس على ذلك بسوط كان معها" (٢).

وروي أن عمر ﷺ كان يقدم للشفاء بنت عبدالله في الرأي، ويرعاها ويفضلها، وكانت تجيد القراءة والكتابة والحساب، كما استعملها على السوق حيث قال: "ولا نعلم امرأة استعملها غير هذه"، ورغم أن هذه الرواية ضعيفة لأن في سندها رجل لم يسمَ ولأن ابن لهيعة ضعيف، ويزيد بن أبي حبيب لم يدرك عمر، إلا أن لها شاهد في الأدب المفرد للبخاري بسند صحيح عَنِ ابْنِ شِهَابٍ أَنَّ عُمَرَ بْنَ عَبْدِالْعَزِيزِ سَأَلَ أَبَا بَكْرِ بْنَ سُلَيْمَانَ بْنِ أَبِي حَثْمَةَ لِمَ كَانَ أَبُو بَكْرٍ ﷺ يَكْتُبُ مِنْ أَبِي بَكْرٍ خَلِيفَةِ رَسُولِ اللَّهِ؟ ثُمَّ كَانَ عُمَرُ ﷺ يَكْتُبُ بَعْدَهُ مِنْ عُمَرَ بْنِ الْخَطَّابِ خَلِيفَةِ أَبِي بَكْرٍ مَنْ أَوَّلُ مَنْ كَتَبَ أَمِيرَ الْمُؤْمِنِينَ؟ فَقَالَ: حَدَّثَتْنِي جَدَّتِي الشِّفَاءُ وَكَانَتْ مِنَ الْمُهَاجِرَاتِ الْأُوَلِ وَكَانَ عُمَرُ بْنُ الْخَطَّابِ ﷺ إِذَا هُوَ دَخَلَ السُّوقَ دَخَلَ عَلَيْهَا..."(٣).

---

(١) الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب: المعجم الكبير "تحقيق: حمدي بن عبدالمجيد السلفي" (مكتبة دار الصميعي، الرياض، ط١، ١٤١٥هـ) ج٩، ص٢٦٤. وقال الألباني بسند جيد في كتابه الرد المفحم على من خالف العلماء (المكتبة الاسلامية، عمان، ج٢، ط١) ص١٥٥.

(٢) عبدالبر، يوسف محمد بن عبدالله: الاستيعاب في معرفة الأصحاب "تحقيق: محمد البجاوي" (دار الجيل، بيروت، ط١، ١٤١٢هـ) ج٤، ص١٨٦٣.

(٣) لأن عمر بن الخطاب ﷺ عينها بقرار منه أول قاضية في الإسلام وهي الشفاء بنت عبدالله بن عدى المخزومية وقد ولاها على نظام الحسبة في السوق أو كما يسمي ذلك البعض قضاء الحسبة وقضاء السوق، وجعلها تفصل في المنازعات التجارية والمالية، وهي بمثابة قاضي محكمة تجارية في يومنا هذا وقد قال البعض: إنها بمثابة وزير مالية. والعبرة ليست في التسمية وإنما في حقيقة المهام التي تؤديها. انظر: العسقلاني، احمد بن علي بن حجر: الإصابة في تمييز الصحابة (دار المعرفة، بيروت، د.ط، ١٣٧٩هـ)، ج٥، ص٣٣٣.

وقد حققت الشفَّاء بنت عبدالله نجاحًا باهرًا في مهمة الإشراف على سوق المدينة وضبط الأسعار ومنع احتكار السلع والضرب على أيدي التُجَّار المتلاعبين، وتوفير المواد التموينية للمسلمين، حيث كانت شديدة الحزم مع المنحرفين وأرباب الغش والاستغلال (١).

ثالثًا: **عمل المرأة في الشورى والفتوى** (**إبداء الآراء والمقترحات في الشأن العام**):

روى البخاري في صحيحه عن جَابِرِ بْنِ عَبْدِاللَّهِ ﷺ أَنَّ النَّبِيَّ ﷺ كَانَ يَقُومُ يَوْمَ الْجُمُعَةِ إِلَى شَجَرَةٍ أَوْ نَخْلَةٍ فَقَالَتْ امْرَأَةٌ مِنْ الْأَنْصَارِ أَوْ رَجُلٌ: "يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا نَجْعَلُ لَكَ مِنْبَرًا، قَالَ: إِنْ شِئْتُمْ، فَجَعَلُوا لَهُ مِنْبَرًا، فَلَمَّا كَانَ يَوْمَ الْجُمُعَةِ دُفِعَ إِلَى الْمِنْبَرِ فَصَاحَتْ النَّخْلَةُ صِيَاحَ الصَّبِيِّ، ثُمَّ نَزَلَ النَّبِيُّ ﷺ فَضَمَّهُ إِلَيْهِ تَئِنُّ أَنِينَ الصَّبِيِّ الَّذِي يُسَكَّنُ قَالَ: كَانَتْ تَبْكِي عَلَى مَا كَانَتْ تَسْمَعُ مِنْ الذِّكْرِ عِنْدَهَا (٢).

وفي رواية أخرى للبخاري عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِاللَّهِ أَنَّ امْرَأَةً قَالَتْ يَا رَسُولَ اللَّهِ أَلَا أَجْعَلُ لَكَ شَيْئًا تَقْعُدُ عَلَيْهِ فَإِنَّ لِي غُلَامًا نَجَّارًا، قَالَ: إِنْ شِئْتِ، فَعَمِلَتْ الْمِنْبَرَ (٣).

وروى البخاري في صحيحه أن أم سلمة أشارت للنبي بمشورة عندما تأخرت استجابة الصحابة لأمره بأن يؤدوا مناسك الحج لعدم اقتناعهم بشروط صلح الحديبية واللفظ للبخاري وسأنقل فقط الشاهد منه قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ لِأَصْحَابِهِ ﷺ قُومُوا فَانْحَرُوا ثُمَّ احْلِقُوا قَالَ: فَوَاللَّهِ مَا قَامَ مِنْهُمْ رَجُلٌ حَتَّى قَالَ ذَلِكَ ثَلَاثَ مَرَّاتٍ فَلَمَّا لَمْ يَقُمْ مِنْهُمْ أَحَدٌ دَخَلَ عَلَى أُمِّ سَلَمَةَ فَذَكَرَ لَهَا مَا لَقِيَ مِنْ النَّاسِ فَقَالَتْ أُمُّ سَلَمَةَ: يَا نَبِيَّ اللَّهِ أَتُحِبُّ ذَلِكَ اخْرُجْ ثُمَّ لَا تُكَلِّمْ أَحَدًا مِنْهُمْ كَلِمَةً حَتَّى تَنْحَرَ بُدْنَكَ وَتَدْعُوَ حَالِقَكَ فَيَحْلِقَكَ، فَخَرَجَ فَلَمْ يُكَلِّمْ أَحَدًا مِنْهُمْ حَتَّى فَعَلَ ذَلِكَ نَحَرَ بُدْنَهُ وَدَعَا حَالِقَهُ فَحَلَقَهُ فَلَمَّا رَأَوْا ذَلِكَ قَامُوا فَنَحَرُوا وَجَعَلَ بَعْضُهُمْ يَحْلِقُ بَعْضًا حَتَّى كَادَ بَعْضُهُمْ يَقْتُلُ بَعْضًا غَمًّا (٤).

---

(١) زينو، محمد بن جميل: تكريم المرأة في الإسلام، ص٦٢، مرجع سابق.

(٢) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب المناقب، باب علامات النبوة"، ج٤، ص١٩٥، حديث رقم (٣٥٨٤)، مرجع سابق

(٣) البخاري: صحيح البخاري "كتاب البيوع، باب النجار"، حديث رقم (١٩٦٣)، مرجع سابق.

(٤) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الشروط، باب الشروط في الجهاد والمصالحة مع أهل الحرب وكتابة الشروط، ج٢، ص٩٧٩، حديث رقم (٢٥٨٣)، مرجع سابق.

والقصة دليل على أن المرأة الصالحة تستشار في شؤون الأمة، ويُعمل برأيها في القضايا المهمة، وتدل على وفور عقل أم المؤمنين أم سلمة وصواب رأيها، حيث نفذ الرسول ﷺ اقتراحها، وانتهت المشكلة؛ كما كان عمر رضي الله عنه يقدم للشفاء بنت عبدالله في الرأي. كما أجاز رسول الله ﷺ عمل المرأة في التعليم والفتوى وهذا مشهور بين أزواجه ﷺ، وكان أشهرهن عائشة وأم سلمة رضي الله عنهما.

رابعاً: عمل المرأة في الرعي والزراعة والفلاحة:

شاركت المرأة أيضاً بالرعي والزراعة والفلاحة، فقد روى سعيد بن معاذ رضي الله عنه أن جارية لكعب بن مالك كانت ترعى غنماً بسَلْع – جبل بالمدينة - فأصيبت شاة منها، فأدركتها فذبحتها بحجر، فسئل النبي ﷺ، فقال: كلوها" (١).

وعن جابر بن عبدالله قال: "طُلِّقت خالتي فأرادت أن تجد نخلها (٢) فزجرها رجل أن تخرج فأتت النبي ﷺ فقال: {بلى فجدي نخلك، فإنك عسى أن تصدقي أو تفعلي معروفا} (٣).

وعن أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها قالت: "تزوجني الزبير وماله في الأرض من مال ولا مملوك ولاشيء غير ناضح (٤) وفرسه، فكنت أعلف فرسه وأستقي الماء وأخرز غربه (٥) وأعجن، ولم أكن أحسن الخبز، وكان يخبز جارات لي من الأنصار، وكن نسوة صدق، وكنت أنقل النوى من أرض الزبير - التي أقطعه رسول الله ﷺ على رأسي وهي مني على ثلثي فرسخ (٦) فجئت يوماً والنوى علي، فلقيت رسول الله ﷺ ومعه نفر من الأنصار فدعاني ثم قال: إخ إخ (٧) ليحملني خلفه فاستحييت أن أسير مع الرجال وذكرت الزبير وغيرته، وكان أغير الناس فعرف

---

(١) البخاري: البخاري: صحيح البخاري، "كتاب الذبائح والصيد، باب ذبيحة المرأة والأمة"، ص٩٢، حديث رقم (٥٥٠٥)، مرجع سابق.

(٢) تجد نخله: الجداد بالفتح والكسر صرام النخل، وهو قطع ثمرتها.

(٣) مسلم: صحيح مسلم، "كتاب الطلاق، باب جواز خروج المعتدة البائن"، ج٢، ص١١٢١، حديث رقم (١٤٨٣)، مرجع سابق.

(٤) هو الجمل الذي يسقى عليه.

(٥) الدلو الكبير.

(٦) وهو ما يعادل (٣٦٩٦) مترا.

(٧) كلمة تقال لإناخة البعير.

رسول الله ﷺ إني قد استحييت فمضى فجئت الزبير فقلت: لقيني رسول الله ﷺ وعلى رأسي النوى ومعه نفر من أصحابه، فأناخ لأركبه، فاستحييت منه وعرفت غيرتك فقال: والله لحملك النوى أشد علي من ركوبك معه، قالت: حتى أرسل إلي أبو بكر رضي الله عنه بعد ذلك بخادمة تكفيني سياسة الفرس فكأنما أعتقني" (١).

فهذان الحديثان يدلان على جواز خروج المرأة المضطرة للعمل، حيث تخدم فيه زوجها أو تعينه أو تكسب قوتها، فأسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها كانت تنقل النوى على رأسها من أرض الزبير رضي الله عنه، وهي بعيدة عنها، وكانت تستقي الماء، وأجاز النبي ﷺ لخالة جابر رضي الله عنه أن تخرج إلى نخلها فتجني ثمارها فتنفع نفسها وتنفع غيرها بالصدقة، ولكن مع هذا كله لا يؤخذ من الحديثين جواز تولي المرأة للوظائف في جميع المجالات بل أجاز النبي ﷺ عمل المرأة في المهن الآمنة أي التي لا خطر فيها بحيث تتوافق مع طبيعتها وتكوينها، لأن أسماء وخالة جابر رضي الله عنه لم تخرجا لتعملا في مصنع أو متجر أو مؤسسة أو نحوها، وإنما خرجتا للعمل في مزارعهما حيث لم يكن دوام رسمي أو عمل ذو خطورة، ولم يكن الخروج إجبارياً ولا محظور من الاختلاط أو خلوة من الأجانب، إلا أن أسماء - رضي الله عنها - استحيت من المشي مع الرسول ﷺ وأصحابه رضي الله عنهم وكان عملها لراحة زوجها حتى يتفرغ للأعمال الأخرى الشاقة التي لا يمكن أن تزاولها هي لكونها لا تتناسب مع طبيعتها كامرأة، كما كانت خالة جابر بحاجة إلى العمل حتى يوفر لها قوتها لأنها كانت في عدة الطلاق، ولم يكن لها عائل، والإسلام لا يمنع المرأة من العمل مع مراعاة الآداب والأحكام الشرعية، ومن ذلك أن يكون هذا العمل مناسب لطبيعتها وتكوينها (٢).

وغير ذلك كثير من النماذج المؤيدة لعمل المرأة وممارسته دون منع أو إنكار ما لم يكن عملاً منكراً في ذاته أو عملاً يتنافى مع طبيعتها، مع إعطاء المرأة الحرية في ممارسة العمل الذي تميل إليه وترغب في امتهانه دون فرضٍ أو إجبار.

---

(١) البخاري: صحيح البخاري "كتاب النكاح، باب الغيرة"، ج٧، ص٣٥، حديث رقم (٥٢٢٤)، مرجع سابق.

(٢) شفيق، حمدي: حقوق النساء في شريعة السماء، ص١٣٥، مرجع سابق.

خامساً: عمل المرأة في البيع والشراء والتجارة:

لا يمنع الإسلام عمل المرأة في التجارة، حيث روى الطبراني في معجمه الكبير بسنده إلى قَيْلَةَ أُمِّ بَنِي أَنْمَارٍ، قَالَتْ: "أَتَيْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ فِي بَعْضِ عُمَرِهِ عِنْدَ الْمَرْوَةِ، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنِّي امْرَأَةٌ أَبِيعُ وَأَشْتَرِي فَإِذَا أَرَدْتُ أَنْ أَبْتَاعَ الشَّيْءَ سُمْتُ بِهِ أَقَلَّ مِمَّا أُرِيدُ، ثُمَّ زِدْتُ ثُمَّ زِدْتُ حَتَّى أَبْلُغَ الَّذِي أُرِيدُ، وَإِذَا أَرَدْتُ أَنْ أَبِيعَ الشَّيْءَ سُمْتُ بِهِ أَكْثَرَ مِنَ الَّذِي أُرِيدُ، ثُمَّ وَضَعْتُ حَتَّى أَبْلُغَ الَّذِي أُرِيدُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ لا تَفْعَلِي يَا قَيْلَةُ إِذَا أَرَدْتِ أَنْ تَبْتَاعِي شَيْئًا فَاسْتَامِي بِهِ الَّذِي تُرِيدِينَ أُعْطِيتِ أَوْ مُنِعْتِ، وَإِذَا أَرَدْتِ أَنْ تَبِيعِي شَيْئًا فَاسْتَامِي بِهِ الَّذِي تُرِيدِينَ أَعْطَيْتِ أَوْ مَنَعْتِ"(١).

وجاء أن الربيع بنت معوذ بن عفراء قالت: "دخلت في نسوة من الأنصار على أسماء بنت مخربة أم أبي جهل في زمن عمر بن الخطاب، وكان ابنها عبدالله بن أبي ربيعة يبعث إليها بعطر من اليمن، وكانت تبيعه إلى الأعطية، فكنا نشتري منها، فلما جعلت لي في قواريري ووزنت لي كما وزنت لصواحبي قالت: اكتبن لي عليكن حقي. فقلت: نعم أكتب لها على الربيع بنت معوذ، فقالت أسماء: خلفي وإنك لابنة قاتل سيده. قالت قلت: لا ولكن ابنة قاتل عبده. قالت: والله لا أبيعك شيئا أبدا. فقلت: وأنا والله لا أشتري منك شيئا أبدا، فوالله ما بطيب ولا عرف. ووالله يا بني ما شممت عطراً قط كان أطيب منه ولكني غضبت" (٢).

وفي الموطأ بسنده إلى مُحَمَّدِ بْنِ عَبْدِالرَّحْمَنِ بْنِ حَارِثَةَ أَنَّ أُمَّهُ عَمْرَةَ بِنْتَ عَبْدِالرَّحْمَنِ كَانَتْ تَبِيعُ ثِمَارَهَا وَتَسْتَثْنِي مِنْهَا (٣).

وربما ضربت الطاهرة خديجة بنت خويلد - رضي الله عنها - أروع مثالاً لهذا النموذج بخوضها مجال التجارة الواسع رغم غناها وانتفاء حاجتها، تديره وتقف عليه بنفسها دون مواجهة نقد أو إعاقة من مجتمع يبدو من منهجه إلفه الطبيعي لمثل هذه المساهمات النسائية، ووعيه بحاجة الحراك الاجتماعي التنموي والنهضوي لعمل المرأة بصفتها نصف الحراك المجتمعي.

---

(١) الطبراني: المعجم الكبير "باب القاف، قيلة أم أنمار" ج٢٥، ص١٣، مرجع سابق.

(٢) العسقلاني، احمد بن علي بن حجر: الإصابة في تمييز الصحابة، ج٥، ص٣٣٣، مرجع سابق.

(٣) ابن مالك، أنس: الموطأ "تحقيق أحمد فؤاد عبدالباقي" (مؤسسة الرسالة، الكويت، د.ط، ١٤١١هـ)، كتاب البيوع، ج٢، ص٦٢٢، حديث رقم (١٩)، مرجع سابق.

وهذه كلها أدلة على جواز أن تعمل المرأة في التجارة، طالما لا خطورة عليها منها، مثل ذلك أن تعمل المرأة في البيع والشراء في الأسواق الكبيرة التي يرتادها من الناس الكثير، كما أن هذه الأسواق تحت رقابة ومتابعة ذاتية مستمرة بالأجهزة المرئية المسجلة وتحت رقابة الدولة من قبل الجهات الحكومية المخولة مثل هيئات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ووزارة العمل وغيرها.

سادساً: **عمل المرأة في الإجارة**:

وأعني بها أن تجير المرأة، فقد روي عن عائشة – رضي الله عنها – قولها: "أن كانت المرأة لتجير على المؤمنين" (١).

ومنه كذلك يجوز استئجار المرأة للرضاعة، كما تقدم ذكره ويجب على ولي الطفل أن يقدم لها أجرها، وقد تكون هذه الرضاعة في بيتها، كما قد تكون في منزل الطفل(٢)، ولاشك أن هذا العمل هو من وظائف المرأة الأصلية، ومما يتوافق مع فطرتها، وليس فيه خطورة أو مشقة على المرأة، لا محظور فيه في الغالب من اختلاط أو خلوة بأجنبي ونحو ذلك.

وبعد عرض مجالات عمل المرأة في عهد النبوة والصحابة نقيس عليها مجالات عمل المرأة الآن من مهن آمنة وغير خطرة فيما يلي:

- مجال الدعوة إلى الله ﷻ في محيط الأسرة والمجتمع.
- مجال تدريس النساء.
- العمل في المستشفيات الخاصة بالنساء، وكذلك تطبيب النساء وتمريضهن.
- العمل في شؤون المكتبات الخاصة بالنساء.
- الخدمة الاجتماعية كالجمعيات الخيرية النسائية ونحو ذلك.
- العمل الإداري في محيط النساء كالمستشفيات والمدارس النسائية.
- صناعة الملبوسات وأعمال الخياطة النسائية.

---

(١) السَجستاني، أبي داود سليمان بن الأشعث: سنن أبي داود "تحقيق محمد محيي الدين عبدالحميد" (دار الفكر، بيروت، د.ط، د.ت) ص٤٨٠. وصححه الألباني في صحيح أبي داود، انظر: الألباني، أبو عبدالرحمن محمد ناصر الدين: صحيح أبي داود (مؤسسة غراس للنشر والتوزيع، الكويت، ط١، ١٤٢٣هـ) ج٤، ص٢١٩.

(٢) بن عثيمين، سبق ذكره ص٣٢.

- الحرف الدقيقة كصياغة المجوهرات والحلي النسائية.
- تدريب النساء على استخدام الحاسب الآلي وعقد الدورات في هذا الخصوص.

ويمكن للمرأة في ظل التطورات التقنية الحديثة أن تزاول العديد من الأعمال وهي على مكتبها، أو في بيتها دونما خطر أو مشقة عليها، فهي تستطيع أن تقدم خدماتها عن طريق الإنترنت مثلاً، وأن تعقد من خلاله الصفقات وتفتح الاعتمادات وأن تبلّغ تعليماتها إلى موظفيها دون الحاجة للاختلاط بهم.

وفي هذا الشأن يقول الشيخ سلمان العودة: "أن القاعدة العامة هي أن تعمل المرأة في جو مناسب محتشم، يتناسب مع طبيعتها وخصوصيتها وأنوثتها وتقدر عليه دون خطر، وقد تجد المرأة مضطرة لعمل أو يجبرها المجتمع نفسه؛ لأنه ليس كل الضوابط الشرعية يمكن ضبطها، ونقص الضوابط لا يعني إلغاء الباب تماماً، ولذلك فالمرأة عليها أن تتقي الله ﷻ ما استطاعت، وعمل المرأة في مجال الطب مثلاً أو التمريض، هذا ضرورة مثل عمل الرجل، والمشكلة التي تخص المرأة هي أيضاً تخص الرجل" (١).

وأجابت اللجنة الدائمة للإفتاء على حكم عمل المرأة ومجالات عملها قائلين: "ما اختلف أحد في أن المرأة تعمل ولكن الكلام إنما يكون عن المجال الذي تعمل فيه وبيانه: إنها تقوم بما يقوم به مثلها في بيت زوجها وأسرتها من طبخ، وعجن، وخبز، وكنس، وغسل ملابس، وسائر أنواع الخدمة والتعاون التي تتناسب معها في الأسرة، ولها أن تقوم بالتدريس، والبيع، والشراء، والتجارة، والصناعة من النسيج، وغزل، وخياطة... ونحو ذلك إذا لم يفض ذلك إلى ما لا يجوز شرعاً من خلوتها بأجنبي أو اختلاطها برجال غير محارم اختلاطاً تحدث منه فتنة أو يؤدي إلى فوات ما يجب عليها نحو أسرتها دون أن تقيم مقامها من يقوم بالواجب عنها ودون رضاهم" (٢).

---

(١) العودة، سلمان: أهمية عمل المرأة ومشاركتها في التنمية، مقالة منشورة على الموقع الإلكتروني (*http://www.islamtoday.net*) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/٩/١٢هـ، ٢:٣٠ص.

(٢) مقالة منشورة على الموقع الإلكتروني (*http://www.startimes.com*) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/٩/١٢هـ، ٢:٤٥ص.

وجدير بالذكر مماسبق، أن السنة النبوية ما أباحت عمل المرأة بشكل عام، بل جعلت لذلك ضوابط عدة، ومن تلك الضوابط:

١- أن يكون العمل موافقاً لطبيعة المرأة وأنوثتها وغير خطر عليها، ويقارب فطرتها، ويمنعها من الاختلاط بالرجال، كالعمل في تدريس النساء ورعاية الأطفال وتطبيب المريضات... ونحو ذلك.

٢- ألا يتعارض عملها مع الوظيفة الأساسية في بيتها نحو زوجها وأطفالها، وذلك بأن لا يأخذ عليها العمل كل وقتها، بل يكون وقت العمل محدوداً فلا يؤثر على بقية وظائفها.

٣- أن يكون خروجها للعمل بعد إذن وليها كوالديها، أو زوجها إن كانت متزوجة.

٤- خلو العمل من المحرمات، كالتبرج والسفور... وغيرهما.

٥- أن تتحلى بتقوى الله ﷻ، فهذا يكسبها سلوكاً منضبطاً وخلقاً قويماً يريحها أولاً، ويريح الآخرين من الفتن ثانياً.

٦- أن تلتزم بالحجاب الشرعي، فلا تبد شيئاً منها لأجنبي إلا ما لابد منه من الثياب الظاهرة. قال ﷻ: ﴿وقل للمؤمنات يغضضن من أبصارهن ويحفظن فروجهن ولا يبدين زينتهن إلا ما ظهر منها وليضربن بخمرهن على جيوبهن. . . ﴾ {النور: ٣١}. كما قال ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُلْ لِأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاءِ الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِنْ جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَى أَنْ يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا﴾ {الأحزاب: ٥٩}. وقوله ﷻ: ﴿وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَاسْأَلُوهُنَّ مِنْ وَرَاءِ حِجَابٍ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ﴾ {الأحزاب: ٥٣}. وفي تلك الآيات أمر لنساء المؤمنين إذا خرجن من بيوتهن في حاجة أن يغطين وجوههن من فوق الجلابيب.

هذه بعض الضوابط الشرعية التي يجب على المرأة أن تلتزم بها عند خروجها للعمل حتى تنال رضا الله ﷻ وسعادة الدارين، وحتى تقوم بعملها المناط بها على أتم وجه.

المبحث الثاني

المهـن الخطرة على المرأة العاملة

اهتمت الاتفاقات والمعاهدات والمواثيق الدولية بحقوق المرأة بشكل عام، وقضايا المرأة العاملة على وجه الخصوص، حيث احتلت تلك القضايا جانباً مهماً من اهتمامات مواثيق وأنشطة منظومة الأمم المتحدة بالرغم من أنها تمثل الشاغل الرئيس لمنظمة العمل الدولية بحكم مسؤولياتها الدولية في هذا المجال، وقد حذا المنظم السعودي حذو تلك المواثيق والمعاهدات والاتفاقيات الدولية بل وشاركت حكومة المملكة في العديد منها، ووافقت على كل ما من شأنه حماية حقوق المرأة العاملة فيما لا يتعارض مع ديننا الإسلامي الحنيف، وفي هذا المبحث سوف يتطرق الباحث إلى أبرز المعايير الدولية التي حظرت تشغيل المرأة بالمهن الخطرة، ثم إبراز دور نظام العمل السعودي في هذا الشأن، مع الإشارة إلى العقوبات المترتبة على مخالفة هذا النظام، وذلك في خمسة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: المهن الخطرة المحظور تشغيل المرأة فيها **وفقاً لتشريعات العمل** الدولية، **ونظام العمل السعودي.**

المطلب الثاني: **الأوقات** المحظور تشغيل المرأة فيها **وفقاً لتشريعات العمل** الدولية، **ونظام العمل السعودي.**

المطلب الثالث: عقوبة مخالفة تشغيل المرأة في المهن الخطرة **وفقاً لنظام العمل السعودي.**

المطلب الأول
المهن الخطرة المحظور تشغيل المرأة فيها
وفقاً لتشريعات العمل الدولية ونظام العمل السعودي

أولاً: المهن الخطرة المحظور تشغيل المرأة فيها وفقاً لتشريعات العمل الدولية:

حرصت منظمة العمل الدولية على توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة، حيث أعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته (١٨) لسنة ١٩٣٤م الاتفاقية الدولية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤م بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، حيث تضمنت تلك الاتفاقية الأعمال التي ينتج عنها إصابة العاملات بالأمراض المهنية، والتي يحظر تشغيل النساء فيها لمخاطرها على صحتهن (١).

كما صدر عن المنظمة الدولية الاتفاقية رقم (٤٥) لسنة ١٩٥٣م بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها، وكذلك ما تضمنته التوصية رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢م من قواعد بشأن حماية الأمومة ومنها: تحريم اشتغال الحامل أو التي ترضع طفلها في الأعمال التي تعتبرها السلطات المختصة خطراً على صحتها أو صحة طفلها، وقد حددت هذه التوصية مجموعة من الأعمال المحظور على المرأة العمل فيها، ومنها: أي عمل شاق، وكذلك الأعمال التي يتطلب انجازها حفظ التوازن بصفة خاصة كالوقوف على أبراج البناء، والعمل بالآلات التي تتولد منها اهتزازات كالمناشير القاطعة للأخشاب والقضبان الحديدية. وكذلك نصت على أنه يجب تعزيز حق المرأة في الانتقال من العمل الذي يتضمن خطراً على صحتها إلى عمل غير خطر دون الانتقاص من أجرها، ومثال ذلك انتقال المرأة من شركة لتصنيع الأدوية والمواد الكيماوية التي تضر بصحتها إلى عمل آخر أكثر أمناً كالعمل في مجال حياكة الملابس مثلاً.

وفضلاً عن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها التي وردت في الاتفاقية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤م، والاتفاقية الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٥٣م سالفة البيان، فقد

---

(١) بدوي، أحمد زكي: الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، (مكتب العمل العربي، القاهرة، ١٩٨٣م) ص١٠٥.

صدرت التوصية الدولية رقم (٤٤) لسنة ١٩٧١م بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين، التي تنص على: "عدم جواز استخدام النساء اللاتي ثبت طبياً أنهن حوامل والأمهات المرضعات في أعمال تنطوي على تعرضهن للبنزين أو لمنتجات تحتوى على بنزين".

ثانياً: المهن الخطرة المحظور تشغيل المرأة فيها وفقاً لتشريعات العمل العربية:

حرصت معايير العمل العربية على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك من خلال تهيئة بيئة العمل الصالحة لها، وذلك بحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي من شأنها أن تمثل خطراً على صحتها أو صحة جنينها أو تخدش حياءها. وتأكيداً لذلك قررت المادة (٦٨) من الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة.

كما ورد الحظر السابق في الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م بشأن السلامة والصحة المهنية، حيث نصت المادة (٣/٦) منها على حظر تشغيل النساء في الأعمل الخطرة أو الضارة بالصحة التي يحددها التشريع في كل دولة (١).

واتساقاً مع معايير العمل الدولية والعربية التي تحظر على المرأة العاملة العمل في بعض المهن، وعدم تكليفها بأعمال خطرة أو شاقة لا تتناسب مع تكوينها وطبيعتها الخاصة، فقد حظر المشرع الاجتماعي في تشريعات العمل العربية تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن أو بصحة الجنين، مع ترك تحديد هذه الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها للقرارات الوزارية المنفذة لقانون العمل في كل دولة بعد أخذ رأي الجهات المعنية فيها. وترجع العلة في حظر تشغيل النساء في هذه الأعمال إلى أنها يمكن أن توثر على قدرة المرأة على الإنجاب أو على الحمل، ومن ثم تؤثر على حالتها النفسية بصفة عامة، وهو ما يؤكد اهتمام المشرع

---

(١) عبدالمحسن، عبدالباسط: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية "دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية" (مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، ٢٠١٣م) ص١١.

الاجتماعي بضرورة حماية المرأة ومراعاة طبيعتها الخاصة التي تستوجب عدم تكليفها بأعمال شاقة أو مرهقة لا تتناسب مع التكوين الجسماني لها (١).

وقد حظر المشرع الاجتماعي تشغيل المرأة الحامل في بعض الأعمال مثل الأعمال والمهن التي يتعرض فيها النساء للإشعاعات الذرية وأشعة أكس والأبخرة وأدخنة البنزين، والأعمال الماسخة للأجنة.

كما حظر المشرع تشغيل النساء بصفة عامة في الأعمال التي تؤدى تحت سطح الأرض، والأعمال التي تعرضهن للحرارة الشديدة كالعمل أمام أفران صهر المعادن أو حمل أو جر الأثقال لأكثر من (١٥-٢٠ كجم) وغيرها... (٢).

واستكمالاً لحماية صحة المرأة، فقد حظر المشرع الاجتماعي في القوانين العربية تشغيل المرأة خلال الأربعين يوماً التالية للوضع، نظراً لعدم قدرة المرأة على العمل خلال هذه الفترة سواء من الناحيتين الجسمانية أو النفسية (٣).

ولضمان عدم تشغيل النساء في الأعمال المشار إليها في تشريعات العمل العربية، فإن المشرع الاجتماعي وضع عقوبات جنائية على عاتق صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل النساء في هذه الأعمال والمهن بالمخالفة للحظر المذكور (٤).

وإذا كانت تشريعات العمل العربية، قد كرست الحظر السابق بعدم تشغيل النساء في بعض المهن والأعمال الضارة بهن صحياً وخلقياً، فإن المطلوب هو مسايرة التطورات التي تطرأ على هذه المسألة، حيث يؤدي التطور الصناعي والتقني إلى ظهور بعض الأعمال التي تضر بصحة المرأة العاملة، ومن ثم يتعين مراجعة هذه الأعمال المحظورة وإضافة الأعمال والمهن الجديدة التي تثبت الدراسات الطبية خطورتها على صحة الأم أو جنينها.

---

(١) عبدالمحسن، عبدالباسط: شرح قانون العمل (دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢م) ج١، ص٥٤٥.

(٢) عبدالمحسن، عبدالباسط: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، ص١٣، مرجع سابق.

(٣) سلامة، محمود: الوسيط في عقد العمل الفردي (دار المسرة للنشر، المنامة، ط١، ١٩٩٩م) ص١٢٧.

(٤) رشاد، أحمد: شرح قانون العمل البحريني (جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، د.ط، ٢٠١٠م) ص١٩٠.

ثالثاً: المهن الخطرة المحظور تشغيل المرأة فيها وفقاً لنظام العمل السعودي:

حرص المنظم السعودي على إيراد أحكاماً خاصة بتشغيل النساء في نظام العمل السعودي، فأرسى قاعدة عامة تؤكد سريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء دون تمييز متى تماثلت أوضاع عملهم تحقيقاً لمبدأ المساواة.

وتنبه المنظم السعودي إلى التكوين الخلقي للمرأة، وأنها بطبيعتها أضعف من الرجل، وأقل قدرة على تحمل المشاق منه، لما تقوم به من واجبات أساسية لرعاية الأسرة، وما تتعرض له من أمور طبيعية خلقت من أجلها، وهذا الأمر لم يكن بعيداً عن المنظم السعودي الذي أورد في نظام العمل هذا أحكاماً خاصة بتشغيل النساء، ومن ضمنها حظر تشغيلهن في أعمال خطرة أو صناعة ضارة، تؤثر على سلامتهن وصحتهن، وقد ترك المنظم تحديد هذه الأعمال لقرار وزير العمل، وذلك في المادة (١٤٩) من نظام العمل (١).

ومن خلال نص المادة (١٤٩) يتبين أن المنظم السعودي قد أعطى وزير العمل صلاحية تحديد الأعمال الخطرة والصناعات الضارة التي تؤثر على سلامة وصحة المرأة، وكذلك الأعمال الشاقة التي لا تستطيع المرأة القيام بها، وجاءت بصيغة مطلقة بحيث يملك وزير العمل تحديد هذه الأعمال والصناعات.

وقد صدر عن وزير العمل القرار الوزاري رقم (١/١/٢٤٧٥/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ الخاص بالأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها حيث شملت هذه الأعمال ما يلي:

١- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.

٢- العمل في الصرف الصحي أو تركيبات الغاز وتوزيعه والمشتقات البترولية.

---

(١) نصت المادة (١٤٩) من نظام العمل على التالي: "مع مراعاة ما ورد في المادة الرابعة من هذا النظام تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة مما يجب معه حظر عملهن فيها أو تقييده بشروط خاصة".

٣- العمل في البناء كالحفر ووضع الخرسانات، وصناعة الإسمنت، والترميم والدهانات التي تتطلب العمل على ارتفاعات عالية (والتسلق على سقالات).

٤- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.

٥- الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.

٦- صناعة المفرقعات والأعمال المتعلقة بها.

٧- اللحام بالأكسجين والإستلين وبالكهرباء.

٨- ورش السيارات والحدادة والألمنيوم.

٩- العمل في مستودعات السماد المستخرج من روث الحيوانات أو الدماء.

١٠- إذابة الزجاج وإنضاجه.

١١- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع.

١٢- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.

١٣- تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.

١٤- الدهان بمادة الدوكو.

١٥- معالجة وتهيئة أو اختزال الرماد المحتوي على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.

١٦- صناعة القصدير والمعادن المحتوية على أكثر من (١٠%) من الرصاص.

١٧- صنع أول أكسيد الرصاص (المرتك الذهبي) أو أكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص (السلقون)، وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسليكات الرصاص.

١٨- عمليات المزج والعجن في صناعة أو إصلاح البطاريات الكهربائية.

١٩- تنظيف الورش التي تزاول فيها الأعمال الواردة أعلاه.

٢٠- تصليح أو تنظيف الماكينات المحركة أثناء تشغيلها.

٢١- صناعة المدابغ والجلود والكاوتشوك (الصناعات من مادة المطاط، مثل كفرات السيارات وغيرها).

ويجوز بقرار من الوزير حذف أو إضافة أنشطة أخرى حسب الحاجة.

ويتبين من خلال استعراض هذه الصناعات والأعمال المحظورة على النساء مدى الحرص والاهتمام بالمرأة العاملة من الناحية الصحية، لما في ذلك من تأثير سلبي على صحتها، فهذه الصناعات والأعمال من شأنها الإضرار بالمرأة العاملة كتفضيض المرايا بواسطة الزئبق والعمليات التي تدخل مادة الرصاص في تداولها أو تصنيعها، كما أن من هذه الأعمال أيضاً ما يتضمن مشقة كبيرة للقيام به مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر... وغيرها.

ومن الجدير بالذكر أن هذا القرار بين أن هذه الأعمال والصناعات تخضع لمراجعة دورية بين حين وآخر، مما يجعل قرار الوزير ونظام العمل السعودي مساير للواقع حيث يمكن التعديل فيه أو الإضافة تبعاً لتغير وتطور أوضاع المجتمع، وهذه السمة من أهم سمات نظام العمل، وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعده بعيدة عن العمومية والتجريد، فهي تنظم كل حالة على حدة بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف وقدرات القائمين به، وكذا ظروف وقدرات صاحب العمل.

ولذلك من الضروري أن تتم مراجعة الأعمال والصناعات المحظورة على المرأة بشكل دوري، حيث توجد بعض الأعمال التي تبدو سهلة ولكنها تنطوي على بعض المخاطر مثل: العمل في بعض الصناعات الإلكترونية فترة طويلة من الزمن.

المطلب الثاني
الأوقات المحظور تشغيل المرأة فيها
وفقاً لتشريعات العمل الدولية ونظام العمل السعودي

أولاً: أوقات تشغيل المرأة في بعض المهن وفقاً لتشريعات العمل الدولية:

يجب التنويه بداية إلى أن معايير العمل الدولية توجب السماح للمرأة بالعمل ليلاً كأصل عام أسوة بالعمال تفعيلاً لمبدأ المساواة الذي كرسته الاتفاقية الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨م بشأن حظر التمييز في الاستخدام والمهنة، ومن ثم فإن المرأة تعمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء هو حظر عملها ليلاً في بعض المهن. وتأكيداً لذلك فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بهذه المسألة، حيث أصدرت عدة اتفاقيات دولية لمعالجة تشغيل النساء ليلاً وبيان المهن والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً مثل الاتفاقية الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩م بشأن العمل الليلي للنساء التي حظرت العمل في الصناعة وحددت فترة الليل بإحدى عشر ساعة متوالية على الأقل، وقد تم مراجعة هذه الاتفاقية بموجب الاتفاقيتان رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤م، والاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٤٨م (١).

وباستقراء أحكام الاتفاقيات الدولية المذكورة التي عالجت حظر تشغيل النساء ليلاً، يتضح أن هذه الاتفاقيات تحدد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً حفاظاً على صحتهن، وتحديد حد أدنى لمدة الليل، بالإضافة إلى السماح للدول الأعضاء بوقف هذا الحظر في بعض الأحيان لاعتبارات وظروف معينة تحددها السلطات المعنية في الدولة.

ثانياً: أوقات تشغيل المرأة في بعض المهن وفقا لتشريعات العمل العربية:

يجب التنويه بداية إلى أن معايير العمل العربية تحظر - كأصل عام - تشغيل المرأة ليلاً، والاستثناء من عملها في بعض الأعمال والمهن التي يحددها التشريع الوطني، وذلك على عكس معايير العمل الدولية التي تجيز للمرأة العمل ليلاً كأصل عام، والاستثناء حظر عملها في بعض المهن. وقد تناولت معايير العمل العربية حظر تشغيل النساء ليلاً كأصل عام في بعض الاتفاقيات العربية أهمها الاتفاقية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م بشأن مستويات العمل "معدلة"، حيث قررت المادة (٦٩) منها

---

(١) عبد المحسن، عبد الباسط: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، ص١٦، مرجع سابق.

عدم جواز تشغيل النساء ليلاً، وتحدد السلطات المختصة في كل دولة المقصود بالليل، طبقاً لما يتمشى مع جو وموقع وتقاليد كل بلد. ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع، أو القرارات، أو اللوائح في كل دولة (١).

وعليه فإن غالبية تشريعات العمل العربية تحظر كما ذكر عمل المرأة ليلاً كأصل عام، والاستثناء السماح لها بالعمل ليلاً في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون، وذلك باستثناء القانونين المصري والبحريني الذين أجازا للمرأة العمل ليلاً مثل الرجل كأصل عام، والاستثناء عدم جواز عملها في الأعمال التي يحددها القانون، وذلك انسجاماً مع تشريعات العمل الدولية في هذا الخصوص (٢).

وإيماناً من المشرع الاجتماعي في قوانين العمل العربية بضرورة حظر تشغيل المرأة في بعض المهن ليلاً حفاظاً على صحتها وتمكينها من القيام بمسئولياتها الأسرية، فقد حظرت غالبية تشريعات العمل العربية عمل المرأة ليلاً والاستثناء السماح لها بالعمل في بعض المهن والأعمال التي يحددها القانون، ومن هذه التشريعات القانون الكويتي، والإماراتي، والسعودي، والقطري.

غير أن بعض تشريعات العمل العربية كالقانون المصري، والبحريني، والمغربي، قد أجازت بشكل استثنائي، تشغيل المرأة ليلاً في بعض المهن (٣).

ثالثاً: أوقات تشغيل المرأة في بعض المهن وفقاً لنظام العمل السعودي:

١- عدم تشغيل النساء أكثر من إحدى عشرة ساعة ليلاً:

حظر المنظم السعودي في المادة (١٥٠) من نظام العمل من تشغيل النساء أثناء فترة من الليل أكثر من إحدى عشرة ساعة متتالية، وقد أعطى لوزير العمل صلاحية بصيغة مطلقة بحيث يملك تحديد الحالات المستثناة، وقد أشار الوزير في قراره (٤) بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع وحظر على أصحاب العمل تشغيل النساء قبل الساعة السادسة صباحاً أو بعد الخامسة مساءً (٥).

---

(١) سلامة، محمود. الوسيط في عقد العمل الفردي، ص٦٤٦، مرجع سابق.

(٢) ذياب، صلاح محمد: شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، (منشورات جامعة البحرين، المنامة، ط١، ٢٠١٣م) ص١٢٦.

(٣) عبدالمحسن، عبدالباسط. الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، ص٢١، مرجع سابق.

(٤) قرار وزاري رقم (١/١/٢٤٧٥/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ.

(٥) نص البند (٧) من القرار أعلاه على التالي: "يحظر على صاحب العمل تشغيل النساء في المصانع قبل الساعة السادسة صباحاً أو بعد الساعة الخامسة مساءً".

وبذلك يتضح أن العمل ليلاً له آثاره الاجتماعية والأخلاقية الضارة بالأسرة حيث لا يتفق مع دور المرأة في رعاية الأسرة من حيث واجباتها ومسؤولياتها تجاه أسرتها وأطفالها، لأنهم بحاجة لتواجدها قريبة منهم خلال ساعات الليل للاستعداد لليوم التالي، فتربية الأبناء وإعدادهم للمدرسة لا يمكن أن يتم دون إشراف الأم، ولما ينطوي عليه هذا العمل من مخاطر أخلاقية وأمنية، لهذه الأسباب ولاعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة دور المرأة في الأسرة فقد أحاط المنظم السعودي المرأة العاملة بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية شأنه في ذلك شأن كافة النظم والقوانين والمعاهدات والاتفاقيات التي استهدفت حماية المرأة من مظاهر الاستغلال والاستخدام في نشاطات تمس الأخلاق وتعرضها لإهدار الكرامة الإنسانية وتتعارض مع المقومات الأخلاقية التي يقوم عليها المجتمع السعودي.

٣- عدم تشغيل النساء أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد:

نص البند الثامن من قرار وزير العمل سالف الذكر على حظر تشغيل النساء فعلياً أكثر من ثمان ساعات في اليوم الواحد، واستثنى من ذلك أيام شهر رمضان حيث لا يجوز تشغيل المرأة فيها أكثر من ست ساعات (١).

وحرصاً من حكومة المملكة على حماية المرأة العاملة، فقد راعت ما ورد في الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لسنة ١٩٧٦م التي تضمنت بنود توضح ظروف العمل المناسب، وحظرت من مزاولة المرأة للأعمال الخطرة التي حددها التشريع في كل دولة، كما حظرت تشغيل النساء ليلاً وتركت للجهة المختصة في كل دولة تحديد المقصود بالليل طبقاً لما يتمشى مع جهة وموقع وتقاليد كل بلد. ولم تكتفِ حكومة المملكة بمراعاة ذلك، بل راعت أيضاً الاتفاقيات الدولية حول حقوق المرأة العاملة في منظمة العمل الدولية ومن أهم تلك الاتفاقيات:

- اتفاقية رقم (١٥٦) بشأن تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية في العمل دون أن يتعرضوا للتمييز، وبقدر الإمكان دون تعارض بين مسؤوليات العمل، والمسؤوليات العائلية في العام ١٩١٨م.

---

(١) بند (٨) من قرار وزير العمل رقم: (٢٤٧٥/١/١/ع)، بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ.

- اتفاقية رقم (٤) بشأن تشغيل النساء ليلاً في الصناعة، حيث تميزت تلك الاتفاقية بالمنع التام بتشغيل النساء أثناء الليل ١٩١٩م.
- اتفاقية رقم (٨٩) بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً، حيث ترك الأمر للدولة المصدقة حرية أكبر في تحديد الفاصل الزمني الذي يجب أن تتضمنه فترة الليل، واستثنت النساء اللائي يعملن في الخدمات والمرافق الصحية والرفاهية ولا تتطلب في العادة العمل اليدوي ١٩٤٨م.
- اتفاقية رقم (١١١) بشأن تطبيق سياسة تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة في الاستخدام، والمهنة دون تمييز بين الرجال والنساء في العام ١٩٥٨م.
- اتفاقية رقم (٤٥) بشأن حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة، وحصلت هذه الاتفاقية على تصديق من جميع الدول الأطراف في العام ٢٠٠٨م.

ونظراً للنمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الوطنية مما أدى إلى اللجوء المتزايد للعمل في فترات مستمرة. فقد راعى المنظم السعودي الاتفاقية الدولية رقم (٨٩) سالفة الذكر، فأجاز عمل المرأة ليلاً بصورة استثنائية مدة لا تقل عن (١١) ساعة، وفي الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير، وأعطى الصلاحية المطلقة للوزير في تحديد تلك الحالات المستثناة، واستوجب النظام على صاحب العمل توفير الظروف المناسبة، وتهيئة المناخ المناسب لعمل المرأة أثناء فترة الليل. وانطلاقاً من هذا المبدأ فقد أصدر وزير العمل قراراً وزارياً رقم (٢٨٣٨) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ والذي أجاز تشغيل المرأة في فترات من الليل في بعض الحالات المستثناة من نص المادة (١٥٠) من نظام العمل الحالي، ولا يجوز التوسع فيها وذلك حفاظاً على المرأة الأم وعلى كيان الأسرة، وتلك الحالات هي:

١- إذا كان العمل صحياً أو خيرياً أو تعليمياً أو تدريبياً.
٢- إذا كانت المنشأة لا تستخدم سوى أفراد الأسرة.
٣- حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.
٤- إذا كان العمل الليلي ضرورياً للمحافظة على المواد من التلف السريع.

المطلب الثالث

عقوبة مخالفة تشغيل المرأة في المهن الخطرة وفقاً لنظام العمل السعودي

سن المنظم السعودي العقوبات التي من شأنها ردع مخالفي نظام العمل سواء أصحاب الأعمال أو العاملين، وذلك حال قيام أياً منهم بمخالفة الأنظمة واللوائح التي تنظم سير العمل وتضمن حقوق الطرفين، ومن تلك العقوبات ما هو متعلق بمخالفة صاحب العمل لأنظمة الأمن والسلامة، ومن ذلك تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة، أو في الأماكن الغير مناسبة، أو في ساعات متأخرة من الليل، ومنها ما هو متعلق بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة للمرأة العاملة كالمقاعد الخاصة بالعاملات ودورات المياه وغير ذلك؛ ونظراً لأهمية العقوبات في بسط هيبة النظام وردع كل من يخالفه، كان هذا المطلب الذي سيحاول الباحث من خلاله إبراز العقوبات التي تضمنها نظام العمل خاصة تلك المتعلقة بمخالفات تشغيل المرأة في المهن الخطرة.

وقد أعطى المنظم الصلاحية لمفتشي العمل بمراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم. وكذلك تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية لتنفيذ أحكام النظام، وإبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص في أحكام النظام لمعالجتها واقتراح ما يلزم لذلك، وضبط مخالفات أحكام نظام العمل (١).

ولم يبني المنظم صلاحية مفتشي العمل على أسلوب تصيد الأخطاء والترهيب بالعقوبة بل أوصى مفتشي العمل أولاً أنه إذا وجد مخالفة لأحكام نظام العمل أثناء التفتيش فله أن يسدي النصح والإرشاد لصاحب العمل لتلافي المخالفة أو بالتوجيه الشفهي أو توجيه كتابي لتدارك المخالفة, وبعد ذلك إن لم يصحح وضعه خلال مدة معينة يحرر له محضراً بالمخالفة (٢).

---

(١) نص المادة (١٩٦) من نظام العمل على أن: يختص مفتشو العمل بما يلي:
١- مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم.
٢- تزويد أصحاب الأعمال والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام النظام.
٣- إبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص التي تقصر الأحكام القائمة عن معالجتها واقتراح ما يلزم لذلك.
٤- ضبط مخالفات أحكام نظام العمل والقرارات الصادرة تطبيقاً له.

(٢) نص المادة (٢٠٣) من نظام العمل على أنه: "إذا تحقق للمفتش أثناء التفتيش وجود مخالفة لأحكام هذا النظام، أو القرارات الصادرة بمقتضاه، فله إسداء النصح والإرشاد لصاحب العمل بشأن كيفية تلافي المخالفة أو توجيه تنبيه شفوي أو توجيه إنذار كتابي لتدارك المخالفة خلال مدة معينة أو تحرير محضر ضبط المخالفة وذلك بحسب أهمية المخالفة والظروف الأخرى التي يعود تقديرها للمفتش".

وهذا يدل على مرونة النظام، وأنه يهدف إلى خلق مناخ تعاوني بين كل أبناء الوطن من أجل الصالح العام، وتشجيع مناخ الاستثمار ودخول المستثمرين بقوة واطمئنانهم لسوق العمل السعودي، وبالتالي إيجاد فرص عمل لأبناء الوطن من شباب وفتيات، وللوافدين من جميع الجنسيات، مما يلبي متطلبات النمو الاقتصادي السعودي والنهوض في مختلف القطاعات الوطنية.

وتضمن الباب الخامس عشر العقوبات الخاصة بمخالفي أحكام نظام العمل أو اللوائح والقرارات المنفذة له. ومن ذلك عقوبة مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٤٩)، وقرار وزير العمل رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، واللذان يحظران عمل المرأة في مجالات وأعمال معينة من شأنها أن تعرضها لأخطار وأضرار محددة مما يجب حظر عملها فيها، وكذلك مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٨٦) وقرار وزير العمل رقم (٢٨٣٤) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ واللذان يحظران عمل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر؛ وفي حالة مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٥٠) وقرار وزير العمل رقم (٢٨٣٨) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ واللذان ينهيان عن عمل المرأة أثناء فترة من الليل إلا في حالات معينة حددها وزير العمل، حيث إنه في حالة مخالفة أصحاب الأعمال للمواد أو القرارات سالفة الذكر توقع عليهم العقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٣٩) من نظام العمل الحالي والتي تنص على أنه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

كما نص المنظم على تغليظ العقوبة ومضاعفتها في حال تكرار المخالفات أو عدم تصحيحها في فترة زمنية محددة، حيث نصت المادة (٢٤٠) من نظام العمل على أنه: "إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة". وفي حال تطبيق العقوبة ونفاذها فقد أجاز المنظم للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها

الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٤١) من النظام نفسه.

وقد أشار المنظم إلى أمر له دلالة بالغة الأهمية حيث يهدف إلى تنمية قطاعات الإنتاج في مختلف المجالات، وذلك بتأكيده على أن "الهدف من العقوبة المتمثلة في الغرامة ليس الكسب المادي وإنما الهدف الأسمى والمنشود هو تصحيح أوضاع المخالفين، وتحقيق الصالح العام للدولة والمواطنين وخاصة العاملين والعاملات؛ وبناءً على ذلك نصت المادة (٢٤٢) من نظام العمل على أن: "تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية".

وبهذا يتضح حرص المنظم على تنمية القطاع الاقتصادي والرقي بمستواه، ودفع قاطرة العمل والإنتاج إلى الأمام والحفاظ على حقوق العمال وحمايتها، وخاصة حماية المرأة العاملة.

المبحث الثالث

الرعاية الصحية للمرأة العاملة من مخاطر العمل

تعتبر الرعاية الصحية للمرأة العاملة أحد دعائم التنمية الشاملة لما تلعبه من دور وأثر عظيم على حياتها وحياة الأجيال القادمة، وبالتالي تمثل الرعاية الصحية أهمية قصوى بالنسبة لكافة أفراد المجتمع، لذلك تُعد من أهم الخدمات الأساسية التي توفرها الدولة لأفراد المجتمع، فتوفير العلاج، إلى جانب وضع المناهج والطرق السليمة للوقاية من الأمراض، وتحسين السلوك الصحي بطريقة متكاملة ومقبولة اجتماعياً يسهم في توفير رعاية صحية سليمة لأفراد المجتمع بما فيهم العاملين.

ومن الجدير بالذكر أن نظام العمل السعودي خصص أحكاماً تختص بالمرأة العاملة، وأحكاماً أخرى عامة أي تشمل كلا الجنسين (الرجل والمرأة)، وذلك ما أكدته المادة (١/٥) من هذا النظام حيث نصت على أن: "تسري أحكام هذا النظام على كل عقد عمل يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر". فالمادة تعرف العامل بأنه: "أي (شخص) يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه "، فكلمة (شخص) اسم للجنس، ذكراً كان أو أنثى. وعليه فإن الباحث عندما يشير إلى نص يعطي حق للعامل فإن معنى ذلك أن هذا الحق يشمل كلا الجنسين العامل والعاملة، وهذا للتنويه.

وقد تم تخصيص هذا المبحث للحديث عن الرعاية الصحية المتعلقة بنوع العمل ومخاطره، وصولاً إلى العقوبات المترتبة على مخالفات نظام العمل فيما يتعلق بالرعاية الصحية للمرأة العاملة، وذلك في ثلاثة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: الحماية الصحية **للمرأة العاملة وفقاً لنوع العمل.**

المطلب الثاني: الحماية الصحية **للمرأة العاملة من إصابات العمل.**

المطلب الثالث: عقوبة مخالفة القواعد والضمانات الصحية للمرأة العاملة.

المطلب الأول

الحماية الصحية للمرأة العاملة وفقاً لنوع العمل

بناء على أهمية الرعاية الصحية والوقائية للمرأة العاملة ونظراً لتعدد الأدوار التي تؤديها في العمل وفي العائلة، والتي تجعلها أكثر عرضة للتعب والإجهاد مقارنة بالرجل، وما يعكسه ذلك من أثار سلبية على صحتها وسلامتها، كل ذلك أقتضى استجابة ورعاية صحية مختلفة. وعليه صدر قرار مؤتمر العمل الدولي المنعقد في العام ١٩٨٥م والذي يقتضي حماية الرجل والمرأة من المخاطر المتصلة بالعمل، وتوفير الرعاية الصحية لهم وخاصة المرأة، لذا أحاطها نظام العمل السعودي بضمانات وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والوقائية من مخاطر وأضرار العمل التي قد تسبب لها الأمراض، حيث حظر المنظم – كما سبق الإشارة - تشغيل المرأة في أعمال خطرة أو صناعة ضارة تؤثر على سلامتها وصحتها، وكذلك الأعمال الشاقة التي لا تستطيع القيام بها [(1)]، وذلك لما يترتب على هذه الأعمال من إضرار بصحة المرأة، كما نصت المادة (١٨٦) من النظام نفسه على أنه: "... لا يجوز تشغيل المرأة أياً كان سنها في أي منجم أو محجر". وذلك نظراً لخطورة العمل في هذه الأماكن التي تكون غالباً في الجبال والصحارى البعيدة عن العمران وما تمثله من أضرار صحية على المرأة، ولأن هذه الأعمال تحتاج إلى مجهود بدني وعضلي شاق لا يتناسب مع تكوين المرأة.

وبناءً على ما سبق فقد أصدر وزير العمل قراره الوزاري رقم (٢٨٣٤) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ الذي يحظر على أصحاب الأعمال تشغيل النساء في تلك الأعمال، وهي:

١- أعمال المناجم والمحاجر والأشغال الأخرى التي تتصل باستخراج مواد معدنية من باطن الأرض.

٢- الصناعات التي يتم فيها تحويل المواد كتوليد الطاقة وتحويلها ونقلها.

---

(١) نصت المادة (١٤٩) من نظام العمل على أن: "... تعمل المرأة في كل المجالات التي تتفق مع طبيعتها، ويحظر تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، ويحدد الوزير بقرار منه المهن والأعمال التي تعد ضارة بالصحة أو من شأنها أن تعرض النساء لأخطار محددة...".

٣- العمل في الصرف الصحي أو تركيب وتوزيع الغاز والمشتقات البترولية.

مما سبق نلاحظ أن المنظم لم يكتفي بنص المادة (١٤٩) الذي يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الصناعات الضارة، والتي من بينها أعمال المناجم والمحاجر، بل عاد وأكد حرصه على حماية المرأة مرة ثانية من الأعمال الخطرة في المادة (١٨٦) التي تحظر عمل المرأة في أي منجم أو محجر، وهذا يدل على كمال عناية المنظم بالمرأة العاملة، وحرصه على صحتها وسلامتها.

كذلك حظر المنظم – كما سبقت الإشارة – من تشغيل النساء أثناء فترة من الليل[١]. حيث يُعد العمل ليلاً أشد إرهاقاً من العمل نهاراً، وقد أكدت ذلك نتائج الأبحاث التي تناولت انعكاسات العمل ليلاً على المرأة، حيث توصلت تلك الأبحاث إلى ثلاثة أسباب رئيسة تسبب مخاطر على صحة المرأة، وهي (٢):

- اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية، حيث تبين أن العمل الليلي قد يعرض النساء، وخاصة أثناء أيام دورتهن الشهرية، إلى إجهاد زائد مما يجعل حاجتهن للحماية أولى وأوجب من حاجة الرجال للحماية.
- أن العمل ليلاً له آثاره الاجتماعية والأخلاقية الضارة بالأسرة، خاصة فيما إذا كانت الأم التي تعمل ليلاً لديها أطفال بحاجة إلى رعاية، حيث يؤثر عملها أثناء الليل سلبا على صحتها وصحة أطفالها.
- أن تشغيل المرأة ليلاً يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل باعتباره الفترة الطبيعية للراحة ويعيق قيامها بواجباتها الزوجية، وأعبائها المنزلية نظراً لقلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها حيث يؤثر ذلك على صحتها.

كذلك أكد المنظم على الرعاية الصحية للمرأة العاملة، حيث أوجب على صاحب العمل بل ألزمه بأن يوفر الرعاية الطبية اللازمة للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والولادة [٣]، كما ألزمه بإعطاء المرأة العاملة إذا كانت حاملاً إجازة لمدة أربعة أسابيع تكون سابقة على التاريخ المتوقع للولادة مع مراعاة القواعد الصحية الخاصة

(١) المادة (١٥٠) من نظام العمل السعودي.

(٢) الأهواني، حسام الدين: شرح قانون العمل (مطبعة أبناء وهبه حسان، القاهرة، د.ط، ١٩٩١م) ص٣١٥.

(٣) المادة (١٥٣) من نظام العمل.

برعاية المرأة في فترات الحمل والتي تستوجب فترات من الراحة، لأن إرهاقها خلال هذه المدة يؤدي إلى إجهاضها أو مرضها أو التأثير على صحة الجنين، لذا حافظ على صحة الأم والطفل معاً، كما أوجب على صاحب العمل إعطاء المرأة العاملة إجازة ستة أسابيع بعد الوضع، ويتم تحديد التاريخ المتوقع للولادة إما عن طريق طبيب المنشأة أو شهادة طبية مصدق عليها من جهة صحية، كما حظر من تشغيل المرأة نهائياً بعد الولادة وذلك خلال الستة أسابيع التالية للولادة (١).

كذلك لم يغفل المنظم توفير كافة سبل الراحة للمرأة العاملة ومن تطبيقات ذلك ما نصت عليه المادة (١٥٨) من نظام العمل حيث ألزمت صاحب العمل في الأماكن التي يعمل بها النساء بتوفير مقاعد لهن وذلك لتأمين استراحتهن، ولعل هذا الأمر قد جاء لاعتبارات إنسانية بحتة، تقتضيها طبيعة المرأة العاملة ومقدار تحملها للعمل واختلاف تكوينها الجسماني عن الرجل، وعلى المنشأة عند إعدادها لأماكن الراحة أن تراعي أن تكون بمعزل عن الرجال. وهذا من كمال العناية والرعاية الصحية بالمرأة العاملة.

ونصت غالبية اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها على ضرورة حماية المرأة العاملة الحامل والمرضع، وأكدت تلك الاتفاقيات على حماية صحة المرأة العاملة أثناء الأمومة. ويرد ذلك في المبدأ العام في اتفاقية حماية الأمومة رقم (١٨٣) لعام ٢٠٠٠م التي تنص في المادة (٣) على أن: " تتخذ كل دولة عضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، تدابير مناسبة لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضع إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضاراً بصحة الأم أو الطفل أو حيث يقرر التقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم أو صحة طفلها".

وكذلك فقد أكد الوزير على توفير الرعاية الصحية للمرأة العاملة في أكثر من قرار وزاري حيث اقتضى البند (٣) من القرار رقم (٢٤٧٤/١/١/ع) بتاريخ

---

(١) المادة (١٥١) من نظام العمل.

(١٤٣٢/٨/١٠هـ) الخاص بآلية احتساب عمل المرأة عن بُعد في نسب توطين الوظائف (للسعودة) "توفير التأمين الطبي والرعاية الصحية للمرأة العاملة".

وأكد الوزير – أيضاً - على ضرورة توفير التأمين الطبي والرعاية للمرأة العاملة في قراره رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) الخاص باشتراطات توظيف النساء في المصانع، وذلك في البند (١١) بنفس النص السابق، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على حرص وزير العمل على توفير الرعاية الصحية للمرأة العاملة في أي وظيفة تشغلها.

ولم يربط المنظم السعودي بين مستوى الرعاية الصحية، التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها لعماله، وبين عدد العاملين بالمنشأة، حيث تجري النصوص المخصصة للرعاية الصحية وما ورد فيها من التزامات أنه على كافة أصحاب الأعمال الخاضعين للنظام، دونما تفرقة بين المنشآت بسبب القدرة الاقتصادية لكل منها، وعلى ذلك نصت المادة (١٤٢) من نظام العمل التي أوجبت على كل صاحب عمل إعداد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، على أن تكون مزودة بالأدوية وغيرها مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية. وأحال المنظم إلى وزير العمل تحديد ما يجب أن تحويه هذه الخزانة من أدوية ووسائل إسعافات، وكيفية حفظها، والشروط الواجب توافرها في من يقوم بتقديم هذه الإسعافات الطبية، وبغض النظر عن عدد العاملين بالمنشأة، باعتبار أن هذه الإسعافات تمثل الحد الأدنى من الرعاية الطبية الواجب توافرها للعمال [(١)].

وألزم المنظم - أيضاً - صاحب العمل بأن يعهد إلى طبيب متخصص أو أكثر بفحص عماله المعرضين للإصابة بأي مرض من الأمراض المهنية، الوارد النص عليها في جدول أمراض المهنة في نظام التأمينات الاجتماعية لاكتشاف ما قد يظهر من أمراض في مراحله الأولى، وكذلك للمحافظة على صحة العمال من ناحية أخرى، ويتعين أن يجري هذا الفحص بصفة دورية مرة على الأقل كل سنة، وتودع نتيجة هذه الكشوف الطبية في الملف الخاص بكل عامل [(٢)].

---

(١) المادة (١٤٢) من نظام العمل السعودي.

(٢) المادة (١٤٣) من نظام العمل السعودي.

وللعامل الذي يثبت مرضه وفقاً للمادة (١١٧) من نظام العمل: "الحق في إجازة مرضية بأجر عن الثلاثين يوماً الأولى، وبثلاثة أرباع الأجر عن الستين يوماً التالية، ودون أجر للثلاثين يوماً التي تلي ذلك خلال السنة الواحدة، سواء أكانت هذه الإجازات متصلة أم متقطعة. ويقصد بالسنة الواحدة السنة التي تبدأ من تاريخ أول إجازة مرضية".

كما ألزم المنظم صاحب العمل بحفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة، وإنارتها وتأمين المياه الصالحة للشرب والاغتسال، وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية وإجراءاتها ومستوياتها (١). ووفقاً للمادة (١٢٢) يتوجب: "على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار، والأمراض الناجمة عن العمل، ووقاية العامل وسلامته وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ مقابل توفير هذه الحماية".

وحرصاً على صحة وسلامة العاملين من مخاطر العمل فقد ألزم النظام صاحب العمل باتخاذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق، وتهيئة الوسائل الفنية لمكافحته، بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة، وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت، وأن يعلق في مكان ظاهر تعليمات بشأن وسائل منع الحريق (٢). وعلى صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقررها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني (٣).

ونجد أيضاً أن المنظم أعطى المرأة العاملة إذا بلغت سن التقاعد عند سن خمس وخمسون سنة أن تنهي عقد العمل حفاظاً على صحتها حيث أنها في هذه الفترة من العمر تكون في أمس الحاجة إلى الراحة والحماية، واستثنى من ذلك إذا اتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن (٤).

---

(١) المادة (١٢١) من نظام العمل السعودي.
(٢) المادة (١٢٥) من نظام العمل السعودي.
(٣) المادة (١٤٤) من نظام العمل السعودي.
(٤) المادة (٤/٧٤) من نظام العمل السعودي.

المطلب الثاني

الحماية الصحية للمرأة العاملة من إصابات العمل

قد يتعرض العامل أو العاملة لأي إصابة أثناء أدائه لعمله أو بسببه وبالتالي يتوقف عن العمل، وعند استمراره في العمل قد يتعرض لمرض أو مضاعفات من جراء استمراره في العمل وهو مصاب. ونتيجة لمواجهة مثل هذه الحالات تضمنت نظم العمل وقوانينه – ومن بينها نظام العمل السعودي - أحكاماً ونصوصاً تحدد التزامات أصحاب الأعمال إزاء ذلك، وأصبح من حق العامل أن يعوض عن الإصابات ويعالج من الأمراض التي تصيبه أثناء العمل، وألزمت صاحب العمل أن يتخذ الوسائل اللازمة في علاجه وتعويضه عن الإصابة أو المرض الذي سببه العمل.

وتعرف إصابة العمل بأنها: "الحادث الذي يتعرض له العامل أو العاملة أثناء العمل أو بسببه، وبالتالي يتوقف عن العمل، وعند استمراره في العمل قد يتعرض لمرض من جراء التعب والإجهاد في العمل، أو من تعامله مع المواد التي يعمل بها، ونتيجة لمواجهة مثل هذه الحالات نظمت أحكام العمل قواعد ونصوصاً تضمن للعامل حقه من التعويض والعلاج وتلزم صاحب العمل بما عليه من واجبات" (١).

والمرض المهني هو: "إصابة العامل أو العاملة بمرض ناتج عن مزاولته للعمل الذي يقوم به فيسبب له مرضاً، وذلك بناءً على تقرير طبي يحدد سبب الإصابة". أو هو: "تلك الأمراض التي تصيب العامل أو العاملة بسبب بيئة العمل أو الظروف التي تحيط بأدائه نتيجة تداول المواد المستعملة أو منتجاتها، وكذلك التعرض لها ولإشعاعاتها" (٢).

وتُعد الإصابة إصابة عمل إذا كانت وفق ما هو منصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية، وكذلك الأمراض المهنية تُعد في حكم إصابات العمل، كما يُعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة (٣).

---

(١) عبدالقادر، طه فرج: سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل "دراسة نظرية وميدانية" (أكاديمية علم النفس المهني، القاهرة، د.ط، ٢٠١١م) ص١٨.

(٢) المرجع السابق.

(٣) المادة (١٣٤) من نظام العمل.

واعتبر المنظم انتكاسة المريض ومضاعفتها في حكم الإصابة ويستحق العامل أو العاملة عليها معونة وعلاج، ويسري عليها ما يسري على الإصابات الأصلية[(١)].

وحدد المنظم في المادة (١٣٦) من نظام العمل الأمراض المهنية وفق ما ورد في جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، كما حدد نسبة العجز سواء عجز دائم كلي أو جزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية [(٢)].

ثم وضع المنظم معونة مالية للمصاب إصابة عمل في حالة عجزه المؤقت عن العمل تعادل أجره كاملاً في الشهر الأول، وإن استمر علاجه أكثر من ذلك يستحق (٧٥%) من أجره طوال فترة علاجه، فإن بلغت سنة أو تقرر طبياً عدم احتمال شفائه وحالته لا يمكن معها العمل اعتبرت الإصابة عجزاً كلياً ينهي العقد ويتم تعويضه عن الإصابة، ولا يحق لصاحب العمل استرداد ما دفعه للمصاب خلال تلك السنة [(٣)].

وكذلك إذا نتج عن الإصابة عجز كلي، أو أدت إلى وفاة المصاب فإنه يحق له أو المستحقين عنه تعويضاً يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال، وإذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي [(٤)].

أما إذا تعرض العامل لإصابة أثناء العمل ونتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، ففي هذه الحالة - ووفقاً لنظام العمل - يلتزم صاحب العمل أن يوظف العامل المصاب في العمل المناسب لإصابته، وبالأجر المحدد لهذا العمل. مع عدم الإخلال بما يستحقه من تعويض عن إصابته[(٥)].

---

(١) نصت المادة (١٣٥) من نظام العمل على أن: "تعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها، ويسري عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسري على الإصابة الأصلية".

(٢) المادة (١٣٦) من نظام العمل.

(٣) المادة (١٣٧) من نظام العمل.

(٤) المادة (١٣٨) من نظام العمل.

(٥) المادة (٢٩) من نظام العمل.

وألزم المنظم -في المادة (٤/٤٠) من النظام نفسه - صاحب العمل في حالة وفاة العامل غير السعودي سواء كانت الوفاة طبيعية أو ناتجة عن إصابة عمل، بأن يتحمل نفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة، ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك [1].

وعلى ذلك فقد ضمن نظام العمل السعودي حماية العامل والعاملة من الإصابات والأمراض التي تصيبهما أثناء أداء العمل، حيث نصت المادة (١٣٣) من هذا النظام على أنه في حالة إصابة العامل بإصابة عمل أو بمرض مهني فيلزم ويتعين على صاحب العمل علاجه، وتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، شاملة الإقامة بالمستشفى والفحوصات والأشعة والأجهزة التعويضية ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج [2].

واستثنى المنظم في المادة (١٣٢) من النظام نفسه المنشآت الخاضعة لفرع الأخطار المهنية في نظام التأمينات لأن فرع التأمينات مسؤول عن التعويض عن صاحب العمل لكونه يتحصل اشتراكاً شهرياً من قبل صاحب العمل، فالمؤسسة بمثابة شركة تأمين [3]، وذلك وفقاً لنص المادة (٤) من نظام التأمينات الاجتماعية الذي جاء على النحو التالي: "مع مراعاة أحكام المادتين الخامسة والسادسة، يطبق فرع الأخطار المهنية وفروع المعاشات على التفصيل الآتي:

(أ) يطبق فرع الأخطار المهنية بصورة إلزامية على جميع العمال دون أي تمييز في الجنس، أو الجنسية، أو السن.

(ب) يطبق فرع المعاشات بصورة إلزامية على جميع العمال السعوديين دون أي تمييز في الجنس بشرط أن يكون سن العامل عند بدء تطبيق النظام عليه دون

---

(١) المادة (٤/٤٠) من نظام العمل.

(٢) المادة (١٣٣) من نظام العمل.

(٣) نصت المادة (١٣٢) من نظام العمل على أن: "لا تسري أحكام هذا الفصل على المنشآت التي تخضع لفرع الأخطار المهنية من نظام التأمينات الاجتماعية".

سن الستين، وإن كان العامل ممن سبقت معاملته بنظام التأمينات ثم عاد إلى عمل خاضع إلى هذا النظام في سن الستين أو أكثر(١).

والمرأة العاملة تستحق هذه التعويضات، ولا ينقص منها شيء بسبب أنوثتها، وهو ما أشارت إليه المادة (٤) من نظام التأمينات الاجتماعية، بأنه: "يطبق على كل فئات العمل دون تمييز سواء من حيث الجنس أو الجنسية أو السن. كما أنها تستحق نفس التعويضات عن الإصابة بأي مرض من أمراض المهنة مثل الرجل تماماً".

ووفقاً للمادة (١٤١) من نظام العمل: "تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل".

ولا يوجد اختلاف بين النظام السعودي وأغلب الأنظمة والقوانين، ومن بينها على سبيل المثال القانون اليمني والقانون المصري، وكذلك لا يوجد اختلاف بين النظام السعودي وبين الاتفاقيات الدولية حول وجوب التعويض عن إصابة العمل أو المرض المهني إذا كان العامل المصاب مؤمناً عليه، أو يعوض من قبل صاحب العمل مع التزام صاحب العمل بالعلاج حتى تستقر حالة المصاب، إلا أن المنظم السعودي كان أكثر توضيحاً في استحقاق العامل المصاب من ناحية تحديد مسؤولية صاحب العمل في تحمل نفقات العلاج كاملة، ومنها التنقل إلى محل العلاج(٢).

---

(١) حدد نظام العمل السعودي للتأمينات شروطا معينة للتعويض عن إصابة العمل والمرض المهني في المواد من (٢٧-٣٧)، فالمادة (٢٧) تعرف الإصابة وأمراض المهنة، والمادة (٢٨) تبين ما يستحقه العامل من رعاية وتعويض وجاء نصها على النحو التالي: "التعويضات التي يحق للمشترك المصاب بإصابة عمل أو لأفراد عائلته المطالبة بها هي:

أ- العناية الطبية التي تستلزمها حالة المصاب المرضية.

ب- بدلات العجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بصفة مؤقتة بسبب الإصابة.

ج- العائدات الشهرية والتعويضات المقطوعة للعجز المستديم الكلي أو الجزئي الناجم عن الإصابة.

د- العائدات الشهرية لأفراد العائلة.

هـ- منحة لعائلة المصاب أو عائلة صاحب العائد في حالة وفاته.

ولا تستحق أي من هذه التعويضات إلا إذا كانت الإصابة قد وقعت بعد إتمام إجراءات تسجيل العامل لدى مكتب التأمينات..." وأكد المنظم في المادة (٢٩) على أنه: "توجب معالجة المصاب بكل الوسائل الممكنة لشفائه ولحفظ صحته..".

(٢) المادة (١٣٣) من نظام العمل السعودي.

كما ألزم المنظم صاحب العمل بإنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل ومجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية، وأن تكون هذه النقطة مشتملة على وسيلة اتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وأوجب على صاحب العمل تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية، وذلك في المادة (١٩٢) من نظام العمل[1].

وراعى المنظم السعودي ما جاء في الاتفاقية الدولية رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤م بشأن إعانات إصابات العمل، وتوصية قائمة الأمراض المهنية رقم (١٦٤) الصادرة في العام ٢٠٠٢م، والتي أوصت بوجوب التأمين على جميع العمال، بصرف النظر عن الجنس أو أي صفات شخصية أخرى، في حال حادث أو مرض ناتج عن الاستخدام.

وتلفت المادة (٤) من الاتفاقية آنفة الذكر إلى أن التشريع الوطني المتعلق بإعانات إصابات العمل يحمي جميع المستخدمين بما فيهم التلاميذ الصناعيين، وذلك في القطاعين الحكومي والخاص بما في ذلك التعاونيات. كما يحمي في حالة وفاة العائل فئات مقررة من المستفيدين, أما الحالات الطارئة التي يغطيها نظام إعانات إصابات العمل فهي:

١- الرعاية الطبية بغية الحفاظ على القدرة على العمل أو استعادتها أو تحسينها.

٢- العجز عن العمل مع توقف الكسب.

٣- فقدان القدرة الدائمة على الكسب كلياً أو جزئياً.

٤- فقدان وسيلة العيش الذي تتعرض له أسرة العامل والعاملة نتيجة الوفاة لعائلهم.

وفي حالة العجز عن العمل، أو فقدان القدرة الدائمة على الكسب، أو وفاة المعيل تكون الإعانة دورية، وأن تسري سواسية على الرجال والنساء.

---

(١) نصت المادة (١٩٢) من نظام العمل على أنه: "على صاحب العمل إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل مجهزة بأدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية، وأن يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وعليه تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية".

المطلب الثالث

عقوبة مخالفة القواعد والضمانات الصحية للمرأة العاملة

قبل التطرق للعقوبات التي وضعها المنظم في حق المخالفين من أصحاب الأعمال للقواعد والضمانات الصحية للمرأة العاملة، يجب التنويه إلى أن المنظم أعطى سلطة لمفتشي العمل بالحق في إصدار التعليمات إلى أصحاب العمل بإدخال التعديلات على قواعد العمل في الأجهزة والمعدات لديهم في الآجال التي يحددها، وذلك لضمان مراعاة الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم، كما له في حالة وجود خطر يهدد صحة العمال أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً [(1)].

وهذا معناه أن المنظم يريد تعاون الجميع مع مفتشي العمل أثناء تأدية وظيفتهم، وذلك تحقيقاً للصالح العام، وتوفير بيئة عمل صحية آمنة، وضمان ما للعاملين من حقوق ورعاية صحية واجبة على أصحاب الأعمال حتى يمكنهم العطاء لهذا الوطن من إسهامات تساعد في رقيه وازدهاره.

وتأسيساً على ما سبق فقد وضع المنظم عقوبة لمن يخالف ذلك في المادة (٢٣٧) من نظام العمل والتي نصت على أنه: "مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والتسعين بعد المائة [(2)] من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة ألاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال".

كذلك تبين حرص المنظم على جانب التفتيش، بأن يكون تفتيشاً بوعي وفهم وتخصص حيث جعل مع مفتشي العمل أطباء ومهندسون وكيميائيون واختصاصيون في السلامة والصحة المهنية، ولمدير مكتب العمل وللمفتشين أن

---

(١) المادة (٢٠١) من نظام العمل.

(٢) نصت المادة (١٩٩) من نظام العمل على أنه: "على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوباً عنهم، إذا أقتضى ما طلب منهم ذلك".

يطلبوا عند الضرورة من الجهات التنفيذية المختصة تقديم ما يلزم من مساعدة[(1)].

وأما عن العقوبات التي ينص عليها نظام العمل لمخالفات أصحاب الأعمال لقواعد وأحكام السلامة والرعاية الصحية، فقد وضع المنظم عقوبة لهذه المخالفات نصت عليها المادة (١٤٩) وقرار وزير العمل رقم (١/١/٢٤٧٥/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، واللذان يحظران عمل المرأة في مجالات وأعمال معينة من شأنها أن تعرضها لأضرار ومخاطر صحية، مما يوجب حظر مزاولتها لها، وفي حالة مخالفة أصحاب الأعمال لتلك الأحكام، توقع عليهم العقوبة المنصوص عليها في المادة (٢٣٩) من نظام العمل الحالي، والتي تنص على أن: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

وفي حالة مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٥٠) وقرار وزير العمل رقم (٢٨٣٨) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ، واللذان ينهيان عن عمل المرأة أثناء فترة من الليل إلا في حالات معينة حددها وزير العمل لحماية المرأة العاملة من العمل ليلاً لما له من أثر سلبي على صحتها وأسرتها، وفي حالة مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٥١) التي من شأنها توفير الرعاية الصحية للمرأة الحامل بإعطائها إجازة أربعة أسابيع قبل التاريخ المحتمل للولادة، وستة أسابيع بعد الولادة للمحافظة على صحتها أثناء الحمل، ولضمان تعافيها بعد الولادة. أو مخالفة المادة (١٥٣) الخاصة بتوفير الرعاية الصحية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة. أو مخالفة المادة (١٥٤) التي أعطت المرأة بعد الولادة الحق في فترة أو فترات للاستراحة لإرضاع طفلها. أو مخالفة المادة (١٥٥) التي حظرت فصل المرأة أثناء إجازة الوضع. أو مخالفة المادة (١٥٦) التي تمنع فصل المرأة مائة وثمانين يوماً قبل الوضع. أو مخالفة المادة (١٥٨) التي توجب على صاحب العمل توفير مقاعد للنساء العاملات تأميناً

(١) المادة (٢٠٤) من نظام العمل.

لاستراحتهن وعدم الإضرار بصحتهن؛ كذلك في حالة مخالفة صاحب العمل لنص المادة (١٤٢) التي ألزمته بإعداد خزانة للإسعافات الطبية اللازمة، والمادة (١٤٣) التي ألزمته بأن يعهد إلى طبيب أو أكثر لفحص عماله لحمايتهم من أي مرض مهني، والمادة (١٤٤) التي تلزمه بتوفير العناية الصحية الوقائية والعلاجية لعماله، وفي حالة مخالفة صاحب العمل لنص المادة (١٣٣) التي ألزمته بعلاج العامل الذي يصاب بسبب عمله لديه وتحميله كافة النفقات اللازمة بما فيها من مصاريف الانتقال لمكان العلاج، أو مخالفة المادة (١٣٤) التي أوضحت أن أول مشاهدة للمرض المهني في حكم تاريخ الإصابة، والمادة (١٣٥) التي بينت أن انتكاسة المريض في حكم الإصابة ويلزمها ما يلزم الإصابة، وكذا المادة (١٣٦) التي حددت الأمراض المهنية حسب جدول الأمراض المهنية في نظام التأمينات الاجتماعية، وأيضاً المادة (١٣٧) التي حددت المعونة المالية حسب العجز ونسبته، أو مخالفة المادة (١٣٨) التي بينت ما يترتب على العجز الكلي أو الوفاة من حقوق للعامل أو ذويه. وكذلك في حالة مخالفة أصحاب العمل لنصوص المواد (٢٩-٤/٤٠-٤/٧٤-١٩٢) من نظام العمل [1]. أن تطبق عليهم العقوبة الواردة في المادة (٢٣٩) من نظام العمل والتي شملت عقوبة عامة لكافة المخالفات لأحكام نظام العمل حيث نصت على أن:

(١) نصت المادة (٢٩) من نظام العمل على أنه: "إذا أصيب أي عامل إصابة عمل نتج عنها نقص في قدراته المعتادة لا يمنعه من أداء عمل آخر غير عمله السابق، فإن على صاحب العمل الذي وقعت إصابة العمل بسبب العمل لديه توظيفه في العمل المناسب بالأجر المحدد لهذا العمل. ولا يخل هذا بما يستحقه من تعويض عن إصابته". كما نصت المادة (٤/٤٠) من النظام نفسه على أنه: "يلزم صاحب العمل بنفقات تجهيز جثمان العامل ونقله إلى الجهة التي أبرم فيها العقد أو استقدم العامل منها، ما لم يدفن بموافقة ذويه داخل المملكة. ويعفى صاحب العمل في حالة التزام المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية بذلك". وجاء نص المادة (٤/٧٤) من النظام ذاته ليحدد سن التقاعد حيث اقتضت التالي: "بلوغ العامل سن التقاعد، وهو ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة للعاملات ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل، وإذا كان عقد العمل محدد المدة وكانت مدته إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته". وفيما يتعلق بالمادة (١٩٢) من النظام نفسه فقد نصت على أنه: "على صاحب العمل إنشاء نقطة إنقاذ قريبة من مكان العمل مجهزة من أدوات الإنقاذ والإسعافات الضرورية،وان يكون بهذه النقطة وسيلة اتصال مناسبة، بحيث تصلح للاستعانة بها في الحال، وعليه تعيين عامل فني مدرب للإشراف على عمليات الإنقاذ والإسعافات الأولية".

"يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

وفي حالة مخالفة أصحاب العمل لنص المادة (١٢١) التي تلزم صاحب العمل بحفظ المنشأة في حالة صحية ونظيفة وإنارتها وتأمين مياه صالحة للشرب والاغتسال وغير ذلك من قواعد الحماية والسلامة والصحة المهنية .أو مخالفة المادة (١٢٢) التي تلزم صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل والآلات ووقاية العمل وسلامته. أو مخالفة المادة (١٢٥) التي ألزمت صاحب العمل بأن يتخذ الاحتياطات اللازمة للوقاية من الحريق؛ فقد نص النظام على العقوبة في المادة (٢٣٦) من نظام العمل، والتي نصت على أن: "يعاقب كل من يخالف أحكام الفصل الأول والثاني من الباب الثامن من هذا النظام والقواعد الصادرة وفقاً لحكم المادة الحادية والعشرين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ثلاثة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال عن كل مخالفة أو إغلاق المنشأة لمدة لا تزيد على ثلاثين يوماً أو إغلاقها نهائياً ويجوز الجمع بين الغرامة والإغلاق مع إيقاف مصدر الخطر".

وفي الحقيقة إن الاهتمام بصحة العاملين رجالاً كانوا أو نساء ليس فقط لمصلحتهم الشخصية، وإنما تعود الفائدة على صاحب العمل من حيث استقرار العاملين ورفع قدرتهم الإنتاجية في أداء العمل، وعدم الانقطاع عنه، إضافة إلى شعور العاملين بالأمان وحرصهم على الولاء والانتماء لعملهم، وذلك نظراً لامتيازات الخدمات الطبية التي أصبحت من حوافز التعاقد في سوق العمل ولأهمية صحة العاملين، والرقي بمستوى أدائهم الوظيفي فقد أوجب النظام على صاحب العمل توفير الحد الأدنى من الخدمات الصحية، ووضع عقوبة لمن يخالف ذلك.

الفصل الثالث

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة

المبحث الأول: **حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي.**

المبحث الثاني: **حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها.**

المبحث الثالث: **حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها.**

الفصل الثالث

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة

تمهيد:

تأثرت المرأة العربية - بصفة عامة والسعودية على وجه الخصوص - بالعادات والتقاليد الاجتماعية التي تفرض تمييزاً سلبياً ضد المرأة، وعدم إعطائها الثقة والحرية في اختيار نوعية العمل الذي تريد مزاولته، ومن ثم محدودية مجالات العمل أمامها، مما يحدُّ من فرصها في كثير من الأعمال، كما تأثرت أيضاً بمنظومة القيم الاجتماعية والثقافية السائدة التي تصور عمل الزوجة عند البعض بأنه انتقاص لرجولة الزوج وقدرته على الإعالة، أو أن عملها يوفر لها نوعاً من الاستقلال الاقتصادي الذي يؤثر في تبعيتها له، حيث لا تزال المفاهيم السائدة في عقول أغلب الرجال بأن المرأة مسؤولة مسؤولية كاملة عن الخدمة المنزلية أو ما يعرف بالدور الإنجابي بكافة أعبائه، وهناك من أنكر على المرأة حقها في التصرف في أموالها، وغير ذلك من السلبيات التي تؤدي إلى اختفاء روح التعاون والمشاركة بين الرجل والمرأة، وهو ما يزيد من معاناة المرأة العاملة التي تضطر إلى الجمع بين العمل في الوظيفة وتحمل كافة أعباء الواجبات المنزلية والأسرية دون أدنى مشاركة أو تقدير من الرجل، والحقيقة أن أعباء الدور المزدوج للمرأة من أكثر الأمور المعيقة لتواجدها في سوق العمل [1].

ولكي تستطيع المرأة العاملة أن تقوم بالدور المنوط بها وتؤدي عملها بكفاءة، يجب أن تتوفر لها بيئة اجتماعية آمنة تحميها وتصون حقوقها وتحترم قدراتها وإمكاناتها، ولن يتحقق ذلك إلا بتطبيق مبادئ الشريعة الإسلامية في التعامل مع المرأة العاملة؛ وكذا تفعيل النظم والقوانين التي هدفت إلى حماية المرأة العاملة، وتوفير الضمانات القانونية التي تكفل تلك الحماية. وعليه تم تخصيص هذا الفصل لتناول موضوع الحماية الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة، وذلك في ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي.

المبحث الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها.

المبحث الثالث: حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها.

---

(١) قاسم، محمد أنس: حقوق المرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر، ص٢٠، مرجع سابق.

المبحث الأول

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي

تتمتع المرأة العاملة في الشريعة الإسلامية بجميع المزايا والأحكام المنظمة للعمل وتشغيل العمال دون تمييز، مع عدم الإخلال بالقواعد الخاصة بالمرأة والمتعلقة بعمل النساء، في حالة توفيرها لضمانات أو مزايا أكبر لعمل المرأة في بيئتها الاجتماعية وتلبية بعض احتياجاتها، بعيداً عن العوائق الثقافية والاجتماعية، كما يتناسب عمل المرأة في الفقه الإسلامي مع الأدوار الإنجابية للمرأة، ومع المسؤوليات الأسرية التي تؤديها، ومن هنا تضمن الفقه الإسلامي مبادئ تستهدف حماية حقوق المرأة العاملة، وهو أمر غاية في الأهمية لتأمين مشاركة فاعلة للمرأة مع كافة شرائح المجتمع في العملية الاقتصادية والاجتماعية [(١)].

وفيما يلي يتم تناول حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي، وذلك في مطلبين:

المطلب الأول: حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في القرآن الكريم.

المطلب الثاني: حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في السنة النبوية.

---

(١) قاسم، المرجع السابق، ص٢١.

المطلب الأول

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في القرآن الكريم

المجتمع الإسلامي لم يمنع خروج المرأة العاملة من بيتها، بل منحها هذا الحق وعمل على حمايته، وذلك عملاً بأحكام ومبادئ الدين الإسلامي وما جاء في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة من آيات وأحاديث تؤكد هذا الحق وتعززه، لأن خروجها من بيتها قد يكون لازماً، كالخروج للحج، والمداواة والعلاج، أو لأداء شهادة، أو خروجها للعمل، لذلك حرص الإسلام كل الحرص على حماية حقوق المرأة العاملة، وحدد السبل الكفيلة بتحقيق تلك الحماية، فوضع لعمل المرأة معايير سليمة الخطى، بعيدة النظر، عميقة الإحساس، تحمي المرأة وتصون كرامتها، ولا يجني المجتمع الذي يرتضيها ويطبقها إلا ثمرات الخير دائمة العطاء [1]، وهنا يجدر الإشارة إلى بعض الحقوق الاجتماعية التي كفلها الدين الإسلامي للمرأة العاملة، والتي ينبغي على المجتمع توفيرها حتى يكون عمل المرأة آمناً على نفسها، وقد تجلت مظاهر تلك الحماية في القرآن الكريم في عدة مواضع وأحكام كالتالي:

أولاً: حماية حق المرأة في العمل:

حفظ الإسلام للمرأة حقها في العمل فلا تمنع منه إن أرادته ولا يجوز منعها من ذلك، بشرط أن تلتزم بالضوابط الشرعية، فالمرأة كالرجل هي منه وهو منها كما قال ﷻ: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ﴾ {التوبة: ١٠٥}.

والإنسان كائن حي من طبيعته أن يفكر ويعمل، والمرأة نصف المجتمع الإنساني ولا يتصور من الإسلام أن يعطل نصف مجتمعه ويحكم عليه بالجمود أو الشلل فيأخذ من الحياة ولا يعطيها ويستهلك من طيباتها ولا ينتج لها شيئاً (٢).

ثانياً: تقدير المرأة العاملة واحترام عملها:

ضمن الإسلام للمرأة العاملة حياة السعادة والتقدم إن هي التزمت خط الإيمان، وسلكت طريق العمل الصالح كالرجل تماماً، وأي عمل تقوم به المرأة لله ﷻ فلا

---

(١) العبدالكريم، فؤاد عبدالكريم: عمل المرأة رؤية شرعية، ص١٩، مرجع سابق.

(٢) القرضاوي، يوسف: فتاوى للمرأة المسلمة (دار الفرقان للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ١٤١٧هـ ـ) ص١٠٢.

ينكر لها جزاؤه وثوابه، وترتب على هذه الحقيقة الثابتة أحكام شرعية كلية ثابتة، **فعمل المرأة محترم كعمل الرجل عند الله** ﷻ لأنهما من مصدر واحد وعلى مستوى **واحد، قال** ﷻ: ﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّن بَعْضٍ﴾ {آل عمران: ١٩٥}.

والمرأة شريكة الرجل في الجنة كما هي شريكته في دار الدنيا، قال ﷻ: ﴿ وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا ﴾ {النساء: ١٢٤} (١).

ثالثاً: **اشتراط إذن الولي**:

أكد الدين الإسلامي على ضرورة استئذان المرأة من وليها قبل خروجها **للعمل**، حيث إن القوامة في البيت هي للرجل وليست للمرأة فلا يجوز لها الخروج من بيتها إلا بإذن وليها زوجاً كان أو أباً أو أخاً، وذلك لقوله ﷻ: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ . . . ﴾ {النساء: ٣٤}.

والولي هو المكلف بالإنفاق على المرأة التي تحت ولايته فله أن يأذن لها بالخروج للعمل أو يمنع ذلك، إذ ليس مطلوب منها السعي في طلب الرزق ولا الإنفاق على نفسها. وإذا كان لا يجوز للمرأة أن تخرج لأداء **الواجبات والفرائض إلا** بإذن وليها، ولا يجوز أن تسافر **للحج بدون** محرم، ولا يجوز أن تصوم وزوجها حاضر إلا بإذنه، فكيف يجوز لها الخروج للعمل بدون إذنه (٢).

رابعاً: **تناسب العمل مع طبيعة المرأة وقدرتها**:

اقتضت حكمة الخالق - كما سبق الإشارة - أن الذكر ليس كالأنثى في صفة الخلقة والهيئة والتكوين، وكان من آثار هذا الاختلاف بينهما **- في القوى والقدرات** الجسدية والعاطفية والإدارية **- اختلافاً** في الحكم والأحكام، فأوجب هذا الاختلاف الذي جعله الله ﷻ ببالغ حكمته **أساس** التفاوت بينهما في بعض الأحكام الشرعية والمهام الوظيفية التي تلائم تكوين كل واحد منهما وخصائصه (٣)، **لذلك** يجب أن يكون العمل مناسباً لتكوين **المرأة** الجسدي وقدراتها التي منحها الله ﷻ إياها، **ولا**

---

(١) صيد الفوائد: وثيقة حقوق المرأة المسلمة وواجباتها، على الموقع الإلكتروني (http://www.saaid.net) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/٨/٢٩هـ، س١١م.
(٢) زينو، محمد بن جميل: تكريم المرأة في الإسلام، ص٧٨، مرجع سابق.
(٣) المرجع السابق.

يستطيع أحد أن ينكر الفوارق الجسمية والعقلية والعاطفية، وكذلك القدرات بين النساء والرجل. فالله ﷻ هيأ جسد المرأة للحمل والميلاد، وحباها عاطفة جياشة، وحناناً ورحمة للأطفال، وجسداً لا يقوى على الأعمال الصعبة والشاقة، وهذا الأمر منذ خلق الله ﷻ آدم وحواء، قال ﷻ: ﴿فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى﴾ {طه: ١١٧، ١١٨، ١١٩}. فأنظر إلى قوله ﷻ: ﴿فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا﴾ الأمر لآدم وحواء بالحرص على عدم الخروج من الجنة، ومخالفة الشيطان، والحرص على الطاعات، وقال لآدم: ﴿فتشقى﴾ ولم يقل فتشقيا لأن الشقاء على آدم وحده في طلب الرزق وتوفير احتياجات المرأة (١).

وهذه حماية لطبيعة تكوين المرأة وخلقتها، حيث لا ينبغي أن تعمل في الأعمال الغير ملائمة والتي تتنافى مع طبيعتها وطبيعة المجتمع الذي تعيش فيه من حيث العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية التي لا تقبل أن تهان المرأة بإدماجها في أعمال لا تليق بتكوينها وأنوثتها، وإن كانت تلك الأعمال تجني ريعاً كبيراً لها، حيث إن ممارستها لها تضعف أنوثتها وتقلل ميل الزوج نحوها، إذ طبيعة المرأة الميل إلى النعومة والرقة والانقياد للزوج.

خامساً: المساواة بين المرأة والرجل في العمل:

مع ظهور الإسلام وانتشار تعاليمه السامية، دخلت المرأة مرحلة جديدة بعيدة كل البُعد عما سبقها، حيث أصبحت مستقلة ومتمتعة بكل حقوقها الاجتماعية والإنسانية، فالمرأة تتمتع بحقوق تعادل ما عليها من واجبات ثقيلة في المجتمع، يقول ﷻ: ﴿وَلَهُنَّ مِثْلُ الَّذِي عَلَيْهِنَّ بِالْمَعْرُوفِ . . .﴾ {البقرة: ٢٢٨}. فالإسلام يخاطب الرجال والنساء على السواء ويعاملهم بطريقة (شبه متساوية) وتهدف الشريعة الإسلامية بشكل عام إلى غاية متميزة هي الحماية، ويقدم التشريع للمرأة تعريفات دقيقة عما لها من حقوق ويبدي اهتماماً شديداً بضمانها حيث اعتبر الإسلام المرأة كالرجل كائناً ذا روح إنسانية كاملة، وذا إرادة واختيار، ولذلك خاطب الله ﷻ الرجل والمرأة

---

(١) الشوبكي، محمود يوسف؛ وعاشور، سعد عبدالله: عمل المرأة بين تكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان "دراسة منشورة" (الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٦م) ص١٩.

معاً في بيان واحد حين قال ﷻ: ﴿يا أيها الناس... ويا أيها الذين آمنوا﴾، ووضع لهما منهجاً تربوياً وأخلاقياً وعلمياً ووحدهما بالسعادة الأبدية الكاملة في الآخرة كما جاء في قوله ﷻ: ﴿... مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُونَ فِيهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ﴾ {غافر: ٤٠} (١).

وأكد الدين الإسلامي أن الجنسين قادران على **العمل والعطاء في إطار** انتهاج طريق الإسلام للوصول إلى الكمال المعنوي والمادي لبلوغ الحياة الطيبة، **فقال** ﷻ: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ {النحل: ٩٧}.

فالإسلام يرى المرأة **العاملة كالرجل إنساناً مستقلاً حراً منتجاً**، وهذا المفهوم جاء في مواضع عديدة من القرآن الكريم كقوله ﷻ: ﴿كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ﴾ {المدثر: ٣٨}، وقوله ﷻ: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ﴾ {فصلت: ٤٦}. **وانطلاقاً** مع هذه الحرية فالمرأة والرجل متساويان أمام الجزاء أيضاً، **وفي ذلك** يقول ﷻ: ﴿الزَّانِيَةُ وَالزَّانِي فَاجْلِدُوا كُلَّ وَاحِدٍ مِنْهُمَا مِائَةَ جَلْدَةٍ ۖ وَلَا تَأْخُذْكُمْ بِهِمَا رَأْفَةٌ فِي دِينِ اللَّهِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۖ وَلْيَشْهَدْ عَذَابَهُمَا طَائِفَةٌ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ {النور: ٢}.

وبذلك يتضح أن المرأة أحد شطري النوع الإنساني، حيث يقول الله ﷻ: ﴿وَأَنَّهُ خَلَقَ الزَّوْجَيْنِ الذَّكَرَ وَالْأُنْثَىٰ﴾ {النجم: ٤٥}، وهي أحد شقي النفس الواحدة، **كما قال** ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي تَسَاءَلُونَ بِهِ وَالْأَرْحَامَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا﴾ {النساء: ١}، فهي شقيقة الرجل من حيث الأصل والمنشأ والمصير، تشترك معه **في العمل وعمارة الكون**، كل فيما يخصه بلا فرق بينهما في عموم الدين، في التوحيد والاعتقاد والثواب والعقاب، وفي عموم التشريع في الحقوق والواجبات **والالتزامات، قال** ﷻ: ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ {النحل: ٩٧} (٢).

---

(١) خليل، عماد الدين: قالوا عن المرأة في الإسلام، مقالة على الموقع الإلكتروني "صيد الفوائد" (*http://www.saaid.net*) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/٩/١٠هـ، س١٢م.

(٢) العشماوي، فوزي: مكانة المرأة في الإسلام، ص٨٣، (بتصرف)، مرجع سابق.

سادساً: حماية حق الرضاعة والحضانة:

من الحقوق الاجتماعية التي كفلها الإسلام للمرأة الحضانة والرضاعة، وهي من أعظم الأعمال وأكثرها مجالدة، وهي مرحلة صعبة تحتاج من المرأة نفسية عالية، وعاطفة جياشة لضمان نشأة الابن نشأة سليمة خالية من الأمراض الجسدية والنفسية، ومن عدالة الإسلام أن جعل الولاية للمرأة على ابنها القاصر دون الرجل، قال ﷻ: ﴿والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة﴾ {البقرة :٢٣٣}. والحول بمعنى السنة، وهو اثنا عشر شهراً هلالياً, ثم أكد الله هذين الحولين بقوله تعالى: {كاملين} أي بدون نقص، لمن أراد أن يتم الرضاعة من الأزواج؛ فهنا مرضِع، ومرضَع له (١)، فهذه المرحلة من أهم مراحل تشكل الشخصية، وتطبعها بالطباع الحسنة أو السيئة بحسب حل الأم لطول ملازمتها لابنها في تلك الفترة، وما تعانيه من تعب ومشقة في تربية طفلها، لذلك كفل الإسلام حق الأمومة لما لهذا الحق من أهمية قال ﷻ: ﴿ووصينا الإنسان بوالديه حملته أمه وهناً على وهن وفصاله في عامين أن أشكر لي ولوالديك إلي المصير﴾ {لقمان :١٤}..

سابعاً: حماية حق المرأة في ممارسة التصرفات المالية:

كانت المرأة قبل الإسلام تحرم من الميراث ومن التصرف في مالها، وكان الصداق (المهر) من حق والدها أو أخيها أو ولي أمرها، بمعنى لم يكن لها ذمة مالية أو كيان مالي مستقل، وفي هذا المقام يقول عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "كنا في الجاهلية ما نعد النساء شيء حتى أنزل الله فيهن ما أنزل وقسم للزوجات وللبنات وللأمهات وللأخوات ما قسم"(٢). وجاء الإسلام ليعطى المرأة الحق في الميراث الشرعي وأن تباشر المعاملات الاقتصادية والمالية المشروعة مثل: إبرام العقود والشهادة عليها والوكالة والإجارة والهبة والوصية وحق التملك وحق الصداق، وأن تزكى مالها وأن تتصدق منه, وهذا في إطار قواعد وأحكام الشريعة الإسلامية والتي تسمو على كافة النظم والقوانين الوضعية، حيث أعطى الإسلام المرأة حق ممارسة التصرفات الاقتصادية والمالية المختلفة مثل البيع والشراء والإجارة والهبة والزكاة والصدقات؛ ومن ثم يكون للمرأة ذمة مالية

---

(١) ابن عثيمين: تفسير الفاتحة والبقرة، ص١٤٣، مرجع سابق.

(٢) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب اللباس، باب ما كان رسول الله يتجوز من اللباس والبسط"، ج٧، ص١٥٢، حديث رقم (٥٨٤٣)، مرجع سابق.

مستقلة، وأساس ذلك قول الله ﷻ: ﴿لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ﴾ {النساء: ٣٢} (١).

تأسيساً على ما تقدم فقد أعطى الإسلام المرأة الحق في تملك الأموال، وليس لزوجها أو أبيها أو غيرهما أي حق في الاعتداء على مالها ما دامت تتصرف فيه برشد وفي إطار أحكام ومبادئ الشريعة الإسلامية.

وفي هذا الخصوص يقول الإمام محمد عبده: "هذه الدرجة التي رفع الله النساء إليها لم يرفعهن إليها دين سابق ولا شريعة من الشرائع السابقة، بل لم تصل إليها أمة من الأمم قبل الإسلام ولا بعده". فالإسلام أجاز للمرأة أن تساعد زوجها من مالها عن طيب خاطر منها إذا كانت هناك ضرورة في ذلك مثل حالة مرض الزوج أو إعساره أو إفلاسه، كما أجاز لها أن تنفق من مالها الخاص على أولادها إذا لم يكن الزوج مستطيعاً، ويكون ذلك قرضاً في الذمة يسدد لها عند اليسر، ومن حق المرأة إيتاء زكاة مالها ونحوه، كما يجوز لها أن تتصدق من مالها ابتغاء وجه الله ﷻ (٢).

وهذا يدل على حرص الشريعة الإسلامية على حماية حق المرأة في ممارسة التصرفات المالية.

المطلب الثاني

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في السنة النبوية

كان المجتمع المحمدي الأول يتسم بالتكافل في أسمى صوره ويقوم على التواد والتآزر والتعاون، كل فرد يؤثر الآخر على نفسه ولو كان به خصاصة.

وقد عرفت النساء بأعمالهن الكثيرة في شتى المجالات الاجتماعية في ذلك العهد، في الخطبة للزواج وتجهيز العروس، وعلاج المرضى، وفي توليد النساء، وفي إرضاع أطفال الأسر الأخرى... وغير ذلك من الأعمال التي تناسب النساء.

وما من ريب أن المجتمع الأول الذي عاصر النبي ﷺ قد اتصف بأمور قل أن تجتمع في أي مجتمع جاء بعده، حيث كانت المرأة في ذلك العهد المبارك قد اتصفت بأمور حرية بالتأمل فيها والاقتضاء بها.

---

(١) شحاته، حسين حسين: الحقوق والواجبات المالية للمرأة في ضوء الشريعة الإسلامية (منشورات الفكر الاقتصادي الإسلامي، مكتبة جامعة الأزهر، القاهرة، د.ط، د.ت) ص١١.

(٢) المرجع السابق.

وقد أقرت السنة النبوية المطهرة مبادئ أساسية على المرأة المسلمة الاقتضاء بها، حيث تمثل تلك المبادئ في مجملها حماية اجتماعية للمرأة في عهد النبوة، وذلك لعظم مكانتها في الإسلام حيث أنها عماد المجتمع وينبوعه، سواء كانت أماً أو زوجة أو بنتا ورحماً، وسواء كانت عاملة أو غير عاملة، وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً: حماية حق المرأة في العمل:

أباح الإسلام للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أداءها ولا تخالف طبيعتها، ولم يُحرم عليها أي عمل أو مهنة مشروعة، وإنما قيده بما يحفظ كرامتها، بل لم يمنعها الإسلام من العمل في فترة العدة ما دام هذا العمل ضرورياً ومشروعاً. روى مسلم في صحيحه عن أبي الزبير أنه سمع جابر بن عبدالله ﷺ يقول: طُلقت خالتي فخرجت تجذ نخلها فزجرها رجل أن تخرج، فأتت إلى النبي ﷺ فقال: {بلى فجُذي نخلك فإنك عسى أن تتصدقي أو تفعلي معروفاً}(١).

ثانياً: حماية حق المرأة في اتباع مرضاة لله ﷻ:

كان المجتمع هو التعبير الصادق عن أحكام الإسلام ومبادئه، وكان عصر الرسالة أزهى العصور بشهادة الكتاب العزيز.. فلم يكن دافع العمل لدى المرأة (اقتصادياً) بل (إيمانياً)! لأن المجتمع كان يمثل قوله ﷺ: {ترى المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى} (٢). وكانت المرأة في عهد النبوة كلها عطاءً وبذلاً لبيتها وللمجتمع أجمع، راعية ومربية وواعية، تحفزها مثوبة الله ﷻ ويكلأها رعايته، وعلى ذلك فإن أساس حماية المرأة العاملة هو أن تتحلى بتقوى الله ﷻ، فهذا يكسبها سلوكاً منضبطاً وخلقاً قويماً يقيها شر الفتن (٣).

---

(١) رواه الإمام مسلم، سبق تخريجه ص٣٧.

(٢) مسلم: صحيح مسلم "كتاب البر والصلة، باب تراحم المؤمنين وتعاطفهم" ج٤، حديث رقم (١٩٩٩)، مرجع سابق.

(٣) شفيق، حمدي: حقوق النساء في شريعة السماء، ص١٤١، مرجع سابق.

ثالثاً: **حماية حق المرأة في ممارسة دورها في الأمومة**:

من الحقوق الاجتماعية التي كفلتها السنة النبوية للمرأة العاملة مراعاة الأمومة وهي من أشق الأعمال وأعظمها، لذلك عظم الرسول ﷺ غريزة الأمومة وما فيها من عاطفة صادقة حيث قدر الأم وفضلها على الأب وأوصى بحسن صحبتها فقال ﷺ: {....أمك، ثم أمك، ثم أمك، ثم أبوك}[1]. كذلك الحال بالنسبة للرضاعة التي اعتبرها الرسول من أجل الأعمال وأكثرها مجالدة، لكونها مرحلة صعبة تحتاج من المرأة نفسية عالية، وعاطفة جياشة لضمان نشأة الابن نشأة سليمة خالية من الأمراض الجسدية والنفسية، فعن عبدالله بن عمرو ﷺ أن امرأة قالت: يا رسول الله، إن ابني هذا كان بطني له وعاء، وثديي له سقاء، وحجري له حواء، وإن أباه طلقني وأراد أن ينتزعه مني! فقال لها رسول الله ﷺ: {أنت أحق به ما لم تنكحي}[2]. قال القرافي : "ورب كامل في ولاية، ناقص في أخرى؛ كالنساء ناقصات في الحروب، كاملات في الحضانة؛ لمزيد شفقتهن وصبرهن فيقدمن على الرجال"[3]. وهذه المرحلة من أهم مراحل تشكل الشخصية، وتطبعها بالطباع الحسنة أو السيئة بحسب حال الأم لطول ملازمتها لابنها في تلك الفترة.

رابعاً: **حماية حق المرأة من فقد هويتها**:

إن الله ﷻ خلق الرجل والمرأة وهيأ كل منهما لعمل يناسبه، وقد قسم الله ﷻ المسؤوليات بينهما، وكذلك لكل منهما رسالة، فرسالة الرجل العمل وجمع المال لحاجة الأسرة، والمرأة في الأصل مكلفة بإدارة بيتها, وإعداد مطالب الزوج، وتربية الأولاد، وهذه أقدس رسالة, فهي تُعد رجال السياسة ورجال الدولة، ورجال التعليم ورجل الفقه والدين...، كما تُعد أمهات المستقبل الصالحات (٤).

---

(١) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الأدب، باب من أحق الناس بحسن الصحبة" ج٨، ص٢، حديث رقم (٥٩٧١)، مرجع سابق.

(٢) أبو داود: سنن أبي داوود، "كتاب الطلاق، باب من أحق بالولد"، ج٤، ص٣٢، حديث رقم (٢٨٧٥)، مرجع سابق.

(٣) القرافي، أحمد بن إدريس: الذخيرة في فروع المالكية (مكتبة ذات السلاسل، الكويت، د.ط، د.ت) ص٢٤٦.

(٤) الشوبكي، محمود يوسف؛ وعاشور، سعد عبدالله: عمل المرأة بين تكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان، ص٢٠، مرجع سابق.

وإن رسالة المرأة في بيتها هو واجب من الواجبات التي كلفها الله ﷻ به **ولا** يجوز إهماله، وهي مسؤولة عنه مسؤولية كاملة أمام ربها، حيث أنها **مسؤولة عن** أطفالها، **وعن** إطعامهم **وعن** تربيتهم **وعن** صحتهم **وعن** تأديبهم وتوجيههم (١)، **عن عبد الله بن عمر** رضي الله عنه **قال: قال رسول الله** ﷺ: {كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته، والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيتها}(٢).

ورحم الله شاعر النيل حافظ إبراهيم حين قال:

الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعباً طيب الأعراق.

وعمل المرأة داخل بيتها لا يستطيع أن يقوم به أحد من الرجال، فلا يجوز أن يشغلها عنه شاغل مادي أو أدبي مهما كان، وعملها هذا يتوقف عليه مستقبل الأمة، والجيل وإنه الثروة البشرية التي تتطلع إليها **الأمم** (٣).

وعليه **فإذا تعارض عمل** المرأة مع مهمتها الأساسية التي خلقت لأجلها وكلفها الله بها، وهي الاهتمام ببيتها بالإنجاب والتربية والزوج، فإن ذلك يُعد طمساً لهويتها وإهداراً لكرامتها، لذا عليها أن تضحي بعملها خارج البيت لأداء هذه المهمة الصعبة، والتي خطرها أعظم، وفوائدها وآثارها **أعظم**، قال رسول الله ﷺ: {كفى بالمرء إثماً أن يضيع من يعول}(٤).

---

(١)الشوبكي، محمود يوسف: عمل المرأة بين تكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان، ص٢٠، مرجع سابق.

(٢) البخاري: صحيح البخاري "كتاب الجمعة، باب الجمعة في القرى والمدن" ج٢، ص٥، حديث رقم (٨٩٣)، مرجع سابق.

(٣) القرضاوي، يوسف: فتاوى للمرأة المسلمة، ص١٠٣، أبو فارس، محمد عبدالقادر: حقوق المرأة المدنية والسياسية في الإسلام (دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠٠م) ص١٩.

(٤) النسائي: أبو عبدالرحمن أحمد بن شعيب بن علي الخراساني: السنن الكبرى "حققه وخرج أحاديثه حسن عبد المنعم شلبي؛ أشرف عليه شعيب الأرناؤوط؛ قدم له: عبدالله بن عبدالمحسن التركي" (مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤٢١هـ). ج٥، حديث رقم (٣٧٤).

المبحث الثاني

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة

في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها

على الرغم من إقرار مبدأ المساواة في مجال العمل بين الرجل والمرأة الذي أرسته الشريعة الإسلامية و نادت به النظم والقوانين الدولية، إلا أن هناك بعض الاعتبارات أدت إلى إفراد المنظم السعودي لحماية اجتماعية خاصة بالمرأة العاملة، سواء كانت تلك الحماية في مجال التشغيل أو في تعزيز بعض الإجازات. ومرد ذلك أنه توجد بعض الحقوق الخاصة اللصيقة بالمرأة لكونها أنثى تحمل وتنجب وتربي أولادها، فضلاً عن تحملها بعض الأعباء العائلية التي لا يمكن أن يقوم بها الرجل، الأمر الذي يتطلب تحقيق نوع من التوازن في الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها كل منهما، بالإضافة إلى أن المرأة تتمتع ببعض الصفات التي توجب عليها القيام ببعض الأعمال وعدم صلاحيتها للقيام بأعمال أخرى، مما أوجد نوعاً من الاختلاف الطبيعي بينها وبين الرجل. لذا أتى هذا المبحث موضحاً أحكام نظام العمل السعودي المتعلقة بحماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة،سواء كانت تلك الحماية متعلقة بأطفالها، أو أسرتها، أو حملها وإرضاعها... وغير ذلك من أنواع الحماية التي تصون للمرأة العاملة حقوقها الاجتماعية وفقاً لنظام يرتكز في كافة أحكامه على ما جاء في الشريعة الإسلامية والقيم الاجتماعية التي يتحلى بها المجتمع السعودي المسلم. ونظر لأهمية الجانب الاجتماعي للمرأة العاملة، وتأثيره بشكل مباشر على أدائها الوظيفي فقد ألزم نظام العمل صاحب العمل بدور اجتماعي نحوها، ووضع عقوبة لمن يخالف هذا الالتزام، وعليه فقد تم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

المطلب الثاني: عقوبة مخالفة حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي.

المطلب الأول

حماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي

وضع المنظم التزامات على صاحب العمل تهدف إلى رعاية الاعتبارات الإنسانية والاجتماعية للمرأة العاملة ضمناً أو صراحةً، ومن قبيل ذلك:

أولاً: توفير المسكن واحتياجات الإعاشة:

ألزم المنظم صاحب العمل بتوفير سكن للطبيبة أو الممرضة قرب المستشفى. كما ألزمه بتوفير الوجبات الغذائية اليومية والخدمات الطبية والاجتماعية والثقافية، على ألا تكون تلك الخدمات بشكل عشوائي أو تبعاً لأهواء صاحب العمل، بل يجب أن تكون وفقاً لقرار من وزير العمل حيث أجاز المنظم في المادة (١٤٧) للوزير أن يحدد بقرار منه شروط المساكن والمخيمات ومواصفاتها ومقابل الانتفاع بالمساكن، وكذلك عدد الوجبات الغذائية وكميات الطعام وأنواعه والشروط اللازمة لها، وما يتحمله العامل مقابل الوجبة، وغير ذلك مما يلزم للمحافظة على صحة العمال. هذا بالإضافة إلى إلزام صاحب العمل بإعداد نظامًا للتوفير في حال استخدامه خمسين عاملا فأكثر، شريطة أن تكون مساهمة العامل في هذا النظام اختيارية (١).

ويلتزم صاحب العمل بموجب المادة (١٤٦) وعلى نفقته بالنسبة لمن يؤدي عملاً في الأماكن البعيدة عن العمران بكل ما يأتي أو بعضه وفقًا لما يحدده وزير العمل:

١- توفير حوانيت لبيع الطعام والملابس وغير ذلك من الحاجات الضرورية بأسعار معتدلة، وذلك في مناطق العمل التي لا تتوافر فيها تلك الحوانيت.

٢- توفير وسائل ترفيه وتثقيف مناسبة وملاعب رياضية ملحقة بأماكن العمل.

٣- إجراء ما يلزم من الترتيبات الطبية المناسبة للمحافظة على صحة العمال وعلاج أسرهم علاجًا شاملاً (ويقصد بالأسرة: الزوج والأولاد والأم والأب المقيمون معه).

٤- توفير مدارس لتعليم أولاد العمال إذا لم تتوافر في المنطقة مدارس كافية.

٥- إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل.

---

(١) المادة (١٤٥) من نظام العمل.

٦- إعداد برامج لمحو الأمية بين العمال. وتحدد اللائحة الأماكن البعيدة عن العمران (١).

ثانياً: توفير دور حضانة لرعاية أطفال العاملات:

من جانب آخر وحرصاً على رعاية أطفال المرأة العاملة ألزم المنظم صاحب العمل بإنشاء دور حضانة لأطفال النساء العاملات، وهذا حق اجتماعي أصيل أقره المنظم حيث ألزم كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوفر فيه العدد الكافي من المربيات، وذلك لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، كذلك يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة (٢). وبذلك يتضح أن النظام قد شجع على إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال، وذلك إيماناً من المنظم بأهمية هذه الرعاية خاصة إذا كانت أعباء عمل المرأة الأم تفوق قدراتها وطاقتها، لذا كانت هذه الدور بمثابة حماية اجتماعية ليس للمرأة العاملة وحسب بل لأطفالها وأفراد أسرتها.

ثالثاً: منح الإجازات في الأعياد والمناسبات والظروف الطارئة:

حرص المنظم على إلزام صاحب العمل بمنح العمال رجالاً وإناثاً الإجازات، سواء كانت تلك الإجازات سنوية حيث جاء في نص الفقرة الأولى من المادة (١٠٩) من نظام العمل: "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد

---

(١) حدد المنظم في المادة (١٢٣) من نظام العمل الأماكن البعيدة عن العمران وهي على النحو التالي:
١- مواقع العمل التي تبتعد عن النطاق العمراني الذي تحدده الأمانات والبلديات المختلفة بمسافة تزيد على خمسين كيلو متراً إذا كانت الطريق معبدة، ومسافة خمسة وعشرين كيلو متراً إذا كانت الطريق غير معبدة.
٢- التجمعات السكانية التي لا تتوفر بها المرافق والخدمات.

(٢) المادة (١٥٩) من نظام العمل.

وعشرين يوماً... "، ونصت الفقرة الثانية من المادة ذاتها بأنه: " يجب أن يتمتع العامل بأجازته في سنة استحقاقها، ولا يجوز النزول عنها..."، أو كانت تلك الإجازة تتعلق بالأعياد والمناسبات الاجتماعية (١). كذلك اهتم المنظم بالظروف الاجتماعية الطارئة من زواج ووفاة فمنح العاملين إجازة زواج ثلاثة أيام...(٢)، كما اعتبر المنظم أن على المجتمع حق للمرأة العاملة إذا توفي عنها زوجها فأعطاها إجازة بأجر كامل لمدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ وفاة الزوج تضامناً معها، وهذه رعاية اجتماعية من النظام، وذلك في المادة (١٦٠) من نظام العمل (٣).

ولم يستثني المنظم حق العمال في إجازة لاستكمال تعليمهم مستهدفاً بذلك تشجيعهم على الرقي بمستواهم العلمي وذلك إيماناً منه بأن التعليم حق اجتماعي أصيل كفلته الدولة لكافة أفراد المجتمع، وذلك في المادة (١١٥) من نظام العمل التي أجازت "للعامل المنتسب إلى مؤسسة تعليمية الحق في إجازة بأجر كامل لتأدية الامتحان عن سنة غير معادة تحدد مدتها بعدد أيام الامتحان الفعلية..." كما أن للمرأة الحق في إجازة وضع وذلك وفقاً لنص المادة (١٥٢) من نظام العمل، حيث منح المنظم المرأة العاملة الحق في إجازة وضع لمدة الأسابيع الأربعة السابقة على التاريخ المحتمل للوضع ، والأسابيع الستة اللاحقة له ، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بوساطة طبيب المنشأة ، أو بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية. ويحظر تشغيل المرأة خلال الأسابيع الستة التالية مباشرة للوضع. كما لم يغفل المنظم أهمية الإجازة الاضطرارية بالنسبة للعامل والعاملة على حدٍ سواء حيث نصت المادة (٦١) من نظام العمل على أنه: "يجوز للعامل بموافقة المنشأة الحصول على إجازة بدون أجر يتفقان على تحديدها، ويعد عقد العمل موقوفاً خلال مدة الإجازة فيما زاد على عشرين يوماً ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك"، هذا بالإضافة إلى الإجازات الأخرى مثل إجازة الحج والعمرة والإجازة المرضية...

---

(١) المادة (١١٢) من نظام العمل.

(٢) المادة (١١٣) من نظام العمل.

(٣) نصت المادة (١٦٠) من نظام العمل على أن: "للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة".

رابعاً: توفير وسائل النقل والمواصلات:

ألزم المنظم صاحب العمل بتوفير وسائل نقل العمال من وإلى مكان العمل حيث نصت المادة (١٤٨) على أنه: "على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل"، في هذا النص يقع التزام على صاحب العمل بتوفير وسائل المواصلات متى كان مكان العمل في الأماكن التي لا تصل فيها وسائل المواصلات أو تصل الوسائل ولكن ليس في المواعيد التي تتناسب مع موعد العمل، وقد يكون توفير هذه المواصلات أكثر أهمية بالنسبة للمرأة العاملة حيث تجنيبها ما قد يعتريها من أخطار، أو يعرضها للمشقة والأذى، وفي الحقيقة أن المنفعة من هذا الالتزام تعود إلى المرأة العاملة وصاحب العمل حيث من مصلحة صاحب العمل توفير وسائل المواصلات حتى تصل المرأة العاملة في المواعيد المحددة للعمل دون مشقة أو عناء، ومن ثم يكون عطائها أكبر وأدائها أكثر جودة وفاعلية.

خامساً: تحديد ساعات العمل:

عدم تشغيل العامل إلا في حدود الساعات المقررة نظاماً، حيث نصت المادة (٩٨) من نظام العمل على أنه: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي، وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع ". وقد يكون حرص المنظم على تحديد ساعات العمل حتى تتاح الفرصة لكافة العاملين بصفة عامة والمرأة العاملة على وجه الخصوص للتواجد بين أفراد أسرهم والقيام بدورهم في محيط الأسرة.

وبذلك يتضح تشجيع النظام لعمل المرأة وتوفير الحماية الاجتماعية المساندة واللازمة لتمكينها من الجمع بين التزاماتها العائلية وبين المسؤوليات المناطة بها في العمل مما يحقق لها مشاركة فاعلة في الحياة العامة.

المطلب الثاني
عقوبة مخالفات حماية الحقوق الاجتماعية
للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي

يعتبر العقاب عنصر جوهري في القاعدة القانونية والتي من خلالها يكتسب النظام صفة الإلزام، ولاشك أن مواد تنظيم العمل في أي نظام تتطلب وجود عقاب ينزله المنظم على صاحب العمل أو على العامل إذا لم يراع التعليمات المتعلقة بالعمل فوضع المنظم في حق المخالفين لمواد نظام العمل العقوبات التي تضمن تنفيذ أحكامه ومواده، ومن بين تلك العقوبات تلك المتعلقة بالحماية الأسرية للمرأة العاملة، وفيما يلي بيان ذلك:

نص نظام العمل على عقوبة لمخالفات أصحاب الأعمال إذا أخل صاحب العمل باحترام المرأة العاملة ودورها الأسري، حيث إن الأسرة هي نواة المجتمع السعودي، والتي من خلالها يربى أفرادها على أساس العقيدة الإسلامية، وما تقتضيه من الولاء والطاعة لله، ولرسوله، ولأولي الأمر، واحترام النظام وتنفيذه، وحب الوطن والاعتزاز به وبتاريخه المجيد (١).

وكل من يخل بحماية الأسرة أو يقف عائق دون تمتع المرأة العاملة بجميع حقوقها الأسرية, وتمكينها من أداء دورها الأسري الذي يوافق طبيعتها التي خلقها الله عليها, وكذلك كل من يقطع أواصر الأسرة ويتسبب في أي ضرر يحدث للمرأة العاملة يؤثر على التزامها تجاه أسرتها, يكون مخالفا لما كفله المنظم لها من حماية اجتماعية، وما حرصت عليه الدولة من توثيق أواصر الأسرة، والحفاظ على قيمها العربية والإسلامية، ورعاية جميع أفرادها، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدراتهم (٢). وبالتالي فإن مخالفة المادة (١٥٤) من النظام، والتي كفلت حق المرأة العاملة في الاستراحة بعد الولادة لإرضاع طفلها، وذلك عند عودتها للعمل بعد إجازة الوضع (٣).

---

(١) المادة (٩) من النظام الأساسي للحكم في المملكة.

(٢) المادة (١٠) من النظام الأساسي للحكم في المملكة.

(٣) نصت المادة (١٥٤) من نظام العمل على أنه: "يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاولة عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر".

ويترتب على مخالفة المادة سالفة الذكر العقوبة الواردة في المادة (٢٣٩) من نظام العمل، مما يؤكد حرص المنظم في هذه المادة على الحماية الأسرية للمرأة العاملة وحق الأمومة وليس هذا فحسب بل حرص أيضا على حق الطفل في الرضاعة الطبيعية وضمن له ذلك، ووفر الأمان للمرأة العاملة والاستقرار في عملها فبذلك يزيد انتماؤها للعمل ويزيد عطاؤها.

وكذلك حمى المنظم حق المرأة العاملة أثناء الحمل وبعده في المادة (١٥٥) التي حظرت فصل المرأة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع، حيث نصت تلك المادة على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع".

وحفاظاً على كيان الأسرة وحماية الحياة الاجتماعية للمرأة العاملة، فقد ضمن المنظم لأطفالها الرعاية التامة، حيث ألزم صاحب العمل بإنشاء دار حضانة لهم، وقد تأكد هذا في المادة (١٥٩) من النظام والتي نصت على التالي:

١- على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

٢- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.

وكذلك المادة (١٦٠) من النظام نفسه والتي نصت على أن: "للمرأة العاملة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل مدة لا تقل عن خمسة عشر يوماً من تاريخ الوفاة".

وتحال جميع عقوبات مخالفات مواد نظام العمل الأربعة سالفة الذكر: (١٥٤، ١٥٥، ١٥٩، ١٦٠) إلى المادة (٢٣٩) من نظام العمل، والتي نصت على

أنه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه- فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة- بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

وتقتضي المادة (٢٣٧) من النظام نفسه تطبيق عقوبة على صاحب العمل الذي لم يوفر التسهيلات اللازمة لموظفي التفتيش ويعرقل أعمالهم التي من بينها التأكد من وجود دار حضانة لرعاية أطفال العاملات، وتوفير استراحات للعاملات بصفة عامة والعاملات المرضعات على وجه الخصوص... وغير ذلك من أحكام الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، حيث نصت تلك المادة على أنه: "مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف حكم المادة (١٩٩)[1] من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال". ووفقاً لنص هذه المادة فإن صاحب العمل ملزماً بأن يقدم جميع التسهيلات الممكنة للجهات الرقابية حتى يتسنى لهم التأكد من تنفيذ أحكام النظام التي تكفل توفير الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة.

ونوه المنظم على تغليظ العقوبة للمخالفين لأحكام نظام العمل، وذلك في حالة تكرار المخالفة، أو عدم تصحيح الأوضاع خلال تسعين يوماً، وذلك في المادة (٢٤٠) من النظام نفسه في باب العقوبات ونصها كالتالي: "إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة". ويتبين من ذلك أن المنظم اشترط لتغليظ العقوبة الواردة في هذه المادة تكرار المخالفة، مع عدم تصحيح صاحب العمل للأوضاع التي تتعارض مع أحكام النظام، وإذا كانت هذه العقوبة جاءت بصفة العمومية حيث شملت جميع المخالفات المتكررة، فإن ذلك يعني أن مخالفة صاحب العمل للأحكام المتعلقة بالحماية الاجتماعية للمرأة العاملة يقتضي تطبيق العقوبة عليه وفقاً لنص المادة (٢٣٩)، وفي

---

(١) نصت المادة (١٩٩) من نظام العمل على أنه: "على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين، والموظفين المكلفين بتفتيش العمل، التسهيلات اللازمة للقيام بأداء واجبهم، وأن يقدموا لهم ما يطلبونه من بيانات تتعلق بطبيعة عملهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثول أمامهم، وأن يوفدوا مندوبًا عنهم، إذا ما طلب منهم ذلك".

حال تكرار المخالفة أو عدم تصحيح وضعه يكون عرضة لتغليظ العقوبة، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٤٠).

وجاء نص المادة (٢٤١) امتداداً لنص المادة السابقة وتأكيداً له، حيث أجاز المنظم لمن تثبت ضده مخالفة أن يدفع الحد الأقصى للغرامة دون اللجوء لهيئة تسوية الخلافات [١].

وحدد المنظم مكان صرف الأموال التي تحصل بسبب المخالفات، بأن تذهب إلى صندوق تنمية الموارد البشرية وذلك في المادة (٢٤٢) ونصها " تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية".

وجدير بالذكر أن كفالة المنظم لحماية الحقوق الاجتماعية للمرأة العاملة مرهون بالتزاماتها بأحكام مواد الباب التاسع من نظام العمل الخاص بـ (تشغيل النساء)، حيث يسقط حقها في حال مخالفتها لتلك الأحكام، وذلك وفقاً للمادة (١٥٧) التي نصت على أنه: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي – في هذه الحالة – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها" [٢].

مما سبق يتضح حرص حكومة المملكة على توثيق أواصر المجتمع، والحفاظ على قيمه العربية والإسلامية، ورعاية جميع أفراده، وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وقدرتهم. لذا حرص نظام العمل على كفالة الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، حيث كفل حماية أسرتها والحفاظ على كيانها أثناء انشغالها بالعمل، كما كفل رعاية أطفالها بإلزام صاحب العمل بإنشاء دار حضانة لهم، ولم يغفل المنظم حق الرضيع فكفل للمرأة العاملة الحق في إرضاع وليدها الرضاعة الطبيعية، وألزم صاحب العمل بتجهيز أماكن لاستراحة الأم المرضع، وذلك ضماناً لحق الأمومة، كما حظر من فصلها في إجازة الوضع وهذا من كمال الحماية الاجتماعية لها.

---

(١) نصت المادة (٢٤١) من نظام العمل على أنه: "يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية".

(٢) المادة (١٥٧) من نظام العمل السعودي.

المبحث الثالث

حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة

في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها

لاشك أن للمرأة العاملة حقوقاً كفلها نظام العمل، كما أنه قد يرد حق أو أكثر في عقد العمل الفردي أو الجماعي المبرم بينها وبين صاحب العمل، وهذه الحقوق منصوص عليها نظاماً أو عقداً، وهذا يعني أن الاتفاق الصريح المباشر جرى بين الطرفين في هذا الصدد، مما يتعين عليهما تنفيذه، حيث أن كلاهما ملزم بالوفاء بهذه الحقوق بمختلف أنواعها، ودون حاجة للمماطلة أو التسويف أو التهرب من أدائها، ومن تلك الحقوق حق المرأة العاملة في الأجر، والمكافآت سواء أثناء العمل أو في نهاية الخدمة، من هنا يتضح أن المنظم كفل الحماية المالية للمرأة العاملة، وقد تبلورت تلك الحماية في المطالب التالية:

المطلب الأول: حماية حق المرأة العاملة في الأجر.

المطلب الثاني: حماية حق المرأة العاملة في المكافآت.

المطلب الثالث: عقوبة مخالفات حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة.

المطلب الأول

حماية حق المرأة العاملة في الأجر

إذا كانت الشريعة الإسلامية قد كرست مبدأ المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة متى تماثلت أوضاع عملهما، فإن نظام العمل السعودي في غالبية أحكامه حرص على إرساء هذا المبدأ، وذلك نظراً لقناعة المنظم بأهمية حماية أجر المرأة العاملة، وقد تبلورت تلك الحماية في:

أولاً: الحق في الأجر:

يعتبر الأجر عنصراً رئيساً من عناصر عقد العمل، وهو المقابل الذي يدفعه صاحب العمل بحسب العقد نظير العمل الذي يقوم به العامل أياً كان نوعه وطبيعته ومكانه، حيث أن الأجر هو الوسيلة الوحيدة لمجابهة متطلبات الحياة، وصاحب العمل ملزم بأدائه طالما أدى العامل عمله خلال مدة معينة. ولذلك نصت المادة

(٥٠) من نظام العمل على أن: "عقد العمل هو عقد مبرم بين صاحب العمل والعامل، يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر" وقد وضع المنظم في المادة (٥٢) الأجر المتفق عليه بين طرفي العقد كشرط أساس لصحة العقد [(1)].

وكلتا المادتين أثبتتا الحق في الأجر والالتزام بدفعه للعامل، واستحقاق المرأة للأجر مثل الرجل، وذلك وفقاً لنص المادة (٣) من نظام العمل، والتي تقضي بمساواة المواطنين في كل الحقوق والواجبات، وأن المرأة تستحق نفس الأجر الذي يتقاضاه الرجل في العمل الواحد، فإذا كانت طبيبة مثلا فهي تستحق الأجر مثل نظيرها الرجل إذا كان طبيباً دون تمييز بسبب الجنس (٢). وبذلك يكون المنظم قد فوت الفرصة على أصحاب الأعمال من التعاقد مع المرأة بأجر أقل من الرجل في الأعمال المتساوية، بحجة أن المرأة تأخذ إجازات إضافية أكثر من الرجل، ومن ثم ضمن لها أجرها المساوي للرجل في نفس العمل.

وحرص المنظم على بيان الأجر عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة كما ورد في نص المادة (٢٥) ما يلي: "على كل صاحب عمل أن يرسل إلى مكتب العمل المختص ما يأتي: بياناً بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها ومكانها، والأجر المخصص لها، والشروط اللازم توافرها لشغلها، وذلك في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ شغورها أو استحداثها..." (٣).

وعرفت المادة (٢) من نظام العمل السعودي الأجر وميزت بين نوعين من الأجر هما:

- **الأجر الأساسي:** كل ما يعطى للعامل مقابل عمله، بموجب عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب، مهما كان نوع الأجر أو طريقة أدائه، مضافاً العلاوات الدورية.
- **الأجر الفعلي:** الأجر الأساسي مضافاً إليه سائر الزيادات المستحقة الأخرى التي

---

(١) نصت المادة (٥٢) من نظام العمل على أنه: "يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على: اسم صاحب العمل ومكانه، واسم العامل وجنسيته، وما يلزم لإثبات شخصيته، والأجر المتفق عليه، ونوع العمل ومكانه، وتاريخ الالتحاق به، ومدته إن كان محدد المدة. مع مراعاة ما نصت عليه المادة السابعة والثلاثون من هذا النظام".

(٢) نصت المادة (٣) من نظام العمل على أنه:" العمل حق للمواطن، لا يجوز لغيره ممارسته إلا بعد توافر الشروط المنصوص عليها في هذا النظام، والمواطنون متساوون في حق العمل".

(٣) المادة (٢٥) من نظام العمل.

تتقرر للعامل مقابل جهد بذله في العمل، أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله، أو التي تتقرر للعامل لقاء العمل بموجب عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل.

ومن ذلك:

١- **العمولة:** أو النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم بتسويقه، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه.

٢- **البدلات:** التي يستحقها العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر يتعرض لها في عمله.

٣- **الزيادات:** التي قد تمنح وفقاً لمستوى المعيشة، أو لمواجهة أعباء العائلة.

٤- **المنحة أو المكافأة:** هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها، حتى أصبح العمال يعدونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً.

٥- **الميزات العينية:** هي التي يلتزم صاحب العمل بتوفيرها للعامل مقابل عمله، بالنص عليها في عقد العمل أو في لائحة تنظيم العمل. وتقدر بحد أقصى يعادل الأجر الأساسي لمدة شهرين عن كل سنة ما لم تقدر في عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل بما يزيد على ذلك(١).

ثانياً: تحديد الحد الأدنى للأجر:

تنص المادة (٨٩) من نظام العمل على: " أن لمجلس الوزراء عند الاقتضاء وبناء على اقتراح وزير العمل، وضع حد أدنى للأجور".

كما تنص المادة (٩٥) من النظام نفسه على إنه: "إذا لم ينص عقد العمل أو لائحة تنظيم العمل على الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل يؤخذ بالأجر المقدر لعمل من النوع ذاته في المنشأة إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد تولت هيئة تسوية الخلافات العمالية تقدير الأجر وفقًا لمقتضيات العدالة ويتبع ذلك أيضًا في تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أداؤها، وفي تحديد مداها".

---

(١) المادة (٢) من نظام العمل.

أما المادة (٩٦) من النظام نفسه فتنص على أنه:

١. إذا كان أجر العامل محددًا على أساس القطعة أو الإنتاج: يعتمد متوسط الأجر الذي تقاضاه عن أيام عمله الفعلية في السنة الأخيرة من خدمته، لغرض حساب أي من الحقوق المقررة له بموجب هذا النظام.

٢. إذا كان الأجر كله مبالغ العمولات أو النسب المئوية من المبيعات أو ما أشبه ذلك، مما تكون قابلة بطبيعتها للزيادة أو النقص، يحسب متوسط الأجر اليومي على أساس ما تقاضاه العامل عن أيام العمل الفعلية مقسومًا عليها.

ثالثاً: **إعطاء الأجر بالعملة الوطنية**:

حرص المنظم على حق المرأة العاملة في حصولها على أجرها بالعملة الوطنية أي الريال السعودي، حيث جاء في نص المادة (٩٠) من نظام العمل أنه: "يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد..."(١). والمقصود هو أن يكون الوفاء بالعملة المحلية. منعًا لإرهاق المرأة العاملة بمتاعب ومصاريف استبدال العملة الأجنبية وتفاديًا لتغيير سعر الصرف، فضلاً عن أن استبدال العملة يتطلب وقتًا وجهدًا وانتقالاً لا مبرر له. ويسري هذا الحكم على كافة المبالغ المستحقة للعاملة، كالتعويض عن الفصل التعسفي أو بدل الإجازة المستحقة لها وغير ذلك من الاستحقاقات المالية.

رابعاً: **زمان ومكان إعطاء الأجر**:

وفيما يلي بيان وقت الوفاء بالأجر، ومكانه في فرعين مستقلين كالتالي:

١- وقت الوفاء بالأجر

أوجب المنظم على صاحب العمل دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام الآتية (٢):

١/١ العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢/١ العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

٣/١ إذا كان العمل يؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف

---

(١) المادة (٩٠) من نظام العمل.

(٢) المادة (٩٠) من نظام العمل.

باقي الأجر كاملا خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

٤/١ في غير ما ذكر تؤدى إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

كما اشترط المنظم ألا يتجاوز موعد استحقاق الأجر المواعيد المحددة أعلاه.

وأيًا كان وقت أداء الأجر فقد اشترط المنظم أن يتم هذا الوفاء في أحد أيام العمل، بمعنى ألا يكون الوفاء به في أيام الإجازات الأسبوعية أو الرسمية أو السنوية، والحكمة في ذلك هو عدم حرمان العامل من التمتع بهذه الإجازة، وحتى لا يتحمل نفقات الانتقال إلى مكان العمل لقبض الأجر، كما أن دفع الأجر في أحد أيام العطلة قد يكون فيه إغراء للعامل بإنفاق ذلك الأجر بسرعة.

٣- مكان الوفاء بالأجر

توجب المادة (٩٠) من نظام العمل أن يكون دفع الأجر في مكان العمل أو في أحد البنوك المحلية إذا اتفق العامل وصاحب العمل على ذلك، ولكن لا يجوز لصاحب العمل إجبار العامل على ذلك أو على قبول شيك مصرفي بأجره دون رضاه، كما يجوز الوفاء بالأجر في مكان العمل، ومثال ذلك قيام إحدى شركات الطيران بدفع أجور عمالها العاملين بالمطار في مقر الشركة بعيدًا عن المطار نفسه، ذلك لأن قوانين الرقابة على النقد تمنع دخول النقد لمنطقة المطار.

خامساً: **استحقاق الأجر في حالة أداء العمل**:

تنص المادة (٦٢) من نظام العمل على أنه: " إذا حضر العامل لأداء عمله في الوقت المحدد لذلك، أو بين أنه مستعد لأداء عمله في هذا الوقت، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى صاحب العمل، كان له الحق في أجر المدة التي لا يؤدي فيها العمل". أما إذا تسبب صاحب العمل في منع العامل عن القيام بعمله، رغم حضور الأخير في الوقت المحدد للعمل واستعداده لمباشرته، فإن العامل يستحق أجره كاملاً من صاحب العمل، إذ لا يملك صاحب العمل التحلل من التزام مفروض عليه بفعل خاطئ منه، فضلاً عن أن العامل ما دام مستعدًا لأداء العمل ولم يمنعه عن ذلك إلا خطأ صاحب العمل فهو في حكم من أداه.

ويعتبر أجر العامل أو أي مبالغ مستحقة له ديناً على صاحب العمل يؤديه له أو لورثته، كما جاء في نص المادة (١٩): "تعد المبالغ المستحقة للعامل أو ورثته

بمقتضى هذا النظام ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى، وللعامل وورثته في سبيل استيفائها امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل، وفي حالة إفلاس صاحب العمل أو تصفية منشأته تسجل المبالغ المذكورة ديوناً ممتازة، ويدفع للعامل مبلغ معجل يعادل أجر شهر واحد، وذلك قبل سداد أي مصروف آخر، بما في ذلك المصروفات القضائية ومصروفات الإفلاس أو التصفية".

سادساً: **حظر النقل الذي يترتب عليه المساس بالأجر**:

لا يجوز نقل العامل إذا ترتب على النقل نقصان في الأجر، وذلك بموجب المادة (٥٨) من نظام العمل حيث نصت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر يقتضي تغيير محل إقامته، إذا كان من شأن النقل أن يلحق بالعامل ضرراً جسيماً، ولم يكن له سبب مشروع تقتضيه طبيعة العمل". وفي هذا المعنى نصت المادة (٥٩) على أنه: "لا يجوز نقل العامل ذي الأجر الشهري إلى فئة عمال اليومية أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالقطعة أو بالساعة، إلا إذا وافق العامل على ذلك كتابةً، ومع عدم الإخلال بالحقوق التي اكتسبها العامل في المدة التي قضاها بالأجر الشهري".

وعليه فإن صاحب العمل لا يملك بإرادته المنفردة أن يغير طريقة حساب الأجر بالقطعة إلى طريقة حساب الأجر بالزمن أو العكس، كما لا يملك تغيير طريقة الوحدة الزمنية بجعل الأجر بالساعة أو اليوم أو الأسبوع بدلاً من المشاهرة أو العكس، إلا أن هذا التعديل يصح باتفاق إرادة الطرفين.

وقد شدد نظام العمل على حماية العامل في حالة تعديل احتساب الأجر من المشاهرة إلى وحدة زمنية أخرى كالساعة أو اليوم أو الأسبوع، أو تعديل طريقة احتساب الأجر من المشاهرة إلى الأجر بالقطعة، واشترط لصحة ذلك موافقة العامل كتابةً على هذا التعديل.

سابعاً: **حماية الأجر في حالة ترك العمل**

يوجب نظام العمل على أصحاب العمل دفع الأجر للعامل إذا ترك العمل وفق قواعد محددة حيث تنص المادة (٨٨) على أنه: " إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء

العلاقة العقدية. أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين. ولصاحب العمل أن يحسم أي دين له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل".

وضمن المنظم للعامل نصف أجره في حالة إذا تم توقيفه أو احتجازه في قضايا تتصل بالعمل أو بسببه، فألزم صاحب العمل أن يستمر في دفع (٥٠%) من الأجر إلى العامل حتى يفصل في قضيته [1].

ثامناً: تنظيم حالات الحسم من الأجر

وفي صدد حماية الأجور فقد نصت المادة (٩١) من نظام العمل على أنه:

١- إذا تسبب عامل في فقد أو إتلاف آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو هي في عهدته وكان ذلك ناشئًا عن خطأ العامل أو مخالفته تعليمات صاحب العمل ولم يكن نتيجة لخطأ الغير أو ناشئًا عن قوة قاهرة، فلصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم للإصلاح أو لإعادة الوضع إلى ما كان عليه، على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في كل شهر، ولصاحب العمل الحق في التظلم عند الاقتضاء، وذلك بطلب ما هو أكثر من ذلك إذا كان للعامل مال آخر يمكن الاستيفاء منه. وللعامل أن يتظلم مما نسب إليه أو من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام هيئة تسوية الخلافات العمالية فإذا حكمت بعدم أحقية صاحب العمل في الرجوع على العامل بما اقتطعه منه أو حكمت بأقل منه وجب على صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما اقتطع منه دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم.

٢- يكون التظلم أي من الطرفين خلال خمسة عشر يوم عمل، وإلا سقط الحق في التظلم، ويبدأ موعد التظلم بالنسبة إلى صاحب العمل من تاريخ اكتشاف الواقعة، وبالنسبة إلى العامل من تاريخ إبلاغ صاحب العمل له بذلك.

أما المادة (٩٢) من النظام ذاته فتحظر حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية:

---

(١) المادة (٩٧) من نظام العمل.

١- استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على (١٠%) من أجره.
٢- اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظامًا.
٣- اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.
٤- أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تمليكها للعمال أو أي مزية أخرى.
٥- الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما أتلفه.
٦- استيفاء دين إنفاذًا لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهريًا لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك، ويستوفى دين النفقة أولا، ثم دين المأكل والملبس والمسكن قبل الديون الأخرى.

ولا يجوز أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر[1].

وتؤكد المادة (٩٤) من النظام نفسه على أنه:

١- إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظامًا دون مسوغ مشروع، كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة.
٢- يجوز للهيئة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

---
(١) المادة (٩٣) من نظام العمل.

ولاشك في أن المنظم كان حريصاً على حماية أجر العامل والعاملة على حدٍ سواء، إذ نظم الاستقطاعات التي تجرى عليهم بشكل يحافظ على كرامتهم من جهة، ويحفظ حقوق أسرتهم من جهة أخرى، وهذا ما يؤدي بالنتيجة إلى الحيلولة دون تفوق سلطة صاحب العمل في هذا الشأن.

تاسعاً: حماية الأجر في الإجازات:

ألزمت المادة (١٥٢) من نظام العمل صاحب العمل أن يدفع إلى المرأة العاملة أثناء انقطاعها عن عملها في إجازة الوضع ما يعادل نصف أجرها، إذا كان لها خدمة سنة فأكثر لدى صاحب العمل، والأجرة كاملة إذا بلغت مدة خدمتها ثلاث سنوات فأكثر يوم بدء الإجازة، ولا تدفع إليها الأجرة أثناء إجازتها السنوية العادية إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بأجر كامل، ويدفع إليها نصف أجرها أثناء الإجازة السنوية، إذا كانت قد استفادت في السنة نفسها من إجازة وضع بنصف أجر.

وبالإضافة إلى ذلك فالمنظم السعودي قد حدد للعامل أو العاملة إجازة سنوية مدتها (٢١) يوماً، وتكون بأجر كامل يدفع مقدماً، وتزاد الإجازة إلى (٣٠) يوماً إذا أمضى العامل أو العاملة خمس سنوات متصلة في الخدمة؛ وبناءً عليه نجد أن المرأة العاملة لها وضع خاص فهي لا تستفيد من الإجازة السنوية بأجر كامل إذا استفادت من إجازة الوضع بأجر كامل، وذلك شريطة أن تكون أتمت في العمل ثلاث سنوات فأكثر، أما إذا خدمت أقل من ثلاث سنوات فإنها تستحق نصف الأجر عن الإجازة السنوية، ولزاماً تستحق نصف الأجر في إجازة الوضع لاستفادتها من الإجازة السنوية. حيث نصت المادة (١/١٠٩) على أنه: "يستحق العامل عن كل عام إجازة سنوية لا تقل مدتها عن واحد وعشرين يوماً، تزاد إلى مدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا أمضى العامل في خدمة صاحب العمل خمس سنوات متصلة، وتكون الأجازة بأجر يدفع مقدماً".

وفي سياق حماية الأجر في الإجازات، فقد كفل المنظم حماية المرأة العاملة في فترة أو فترات راحة لإرضاع طفلها حيث لا يترتب عليها نقص من الأجر [1]،

---

(١) المادة (١٥٤) من نظام العمل.

كذلك ضمن أجرها في إجازة العدة فلا يحسم منه شيئاً بسبب هذه الإجازة [1].

كما ضمن المنظم حماية الأجر للمرأة العاملة في الإجازات المستحقة إذا تركت العمل قبل استعمالها لها، حيث نصت المادة (١١١) على أنه: "للعامل الحق في الحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازته عنها كما يستحق أجرة الإجازة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل".

وحمى المنظم حق المرأة العاملة في الأجر عن الإجازات الأسبوعية، وإجازات الأعياد والمناسبات والظروف الطارئة كولادة مولود أو مرض أو وفاة أحد الفروع أو الأصول، وكذا ضمن المنظم للعامل حماية أجره كاملاً أثناء تأدية الامتحان [2]، الأجر عن ساعات العمل الإضافية حيث نصت المادة (١/١٠٧) على أنه: "يجب على صاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً إضافياً عن ساعات العمل الإضافية يوازي أجر الساعة مضافاً إليه (٥٠%) من أجره الأساسي..." .

ويتضح من نص هذه المادة ما يلي:

١- أن أجر الساعات الإضافية تقدر على أساس أجر الساعة لساعات العمل في الأحوال العادية مضافا إليها نسبة (٥٠%) من أجر الساعة، وليس الأجر الأساسي حيث يوجد خطأ غير مقصود في النظام، حيث لا يتصور أن المقصود (٥٠%) من أجر الأساسي للعامل بل المقصود والمطبق فعلاً هو (٥٠%) من أجر الساعة أي أن أجر الساعة الإضافية يحسب بأجر ساعة ونصف.

٢- تحسب ساعات العمل الإضافية عن طريق طرح عدد ساعات العمل اللازمة في أسبوع من عدد الساعات الفعلية والناتج هو عدد الساعات الإضافية.

٣- اعتبر النظام ساعات العمل في أيام العطل والأعياد ساعات إضافية، وهذا لمصلحة العامل من الناحية المادية.

---

(١) المادة (١٦٠) من نظام العمل.

(٢) المواد (٢/١٠٤، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٧) من نظام العمل.

المطلب الثاني
حماية حق المرأة العاملة في المكافآت

ألزم المنظم أصحاب الأعمال بإعطاء العامل ملحقات أجره، بعد أن وضع له الحماية في أن يتقاضى الأجر الأساسي لعمله، حيث أن ثمة مبالغ ملحقة بهذا الأجر، تنقسم إلى قسمين القسم الأول (ملحقات الأجر أثناء العمل)، القسم الثاني (ملحقات الأجر بعد نهاية الخدمة)، وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً: **حماية ملحقات الأجر أثناء العمل**:

١- المكافآت:

جاء تعريف المكافأة في المادة (٢) من نظام العمل بأنها: "هي التي يعطيها صاحب العمل للعامل، وما يصرف له جزاء أمانته، أو كفايته، وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المنحة أو المكافأة مقررة في عقد العمل، أو لائحة تنظيم العمل للمنشأة، أو جرت العادة بمنحها حتى أصبح العمال يعدونها جزءًا من الأجر لا تبرعًا". وعلى ضوء هذا التعريف يرى الباحث أن المكافأة هي مبلغ يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل الجهد الذي بذله في العمل وحماسه وتفانيه في خدمة العمل، ومدى انتمائه وولائه للعمل وإخلاصه فيه، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وجودتها على نحو تكون له انعكاسات مادية على مردود العمل. وهذا ما نشاهده متجسدًا في زيادة أرباح المنشأة، أو إنقاص نفقاتها، أو تخفيض لسعر تكلفة الإنتاج، أو تجنيب المنشأة خسائر كانت ستلحق بها لولا الجهد الذي بذله العاملون فيها، أو بسبب التزامهم، وانضباطهم في أداء العمل واحترام مواقيته، أو بسبب خبرتهم ومؤهلاتهم وسلوكهم الحسن، ولهذا توصف المكافأة بأنها "تشجيعية"، الغرض منها تحفيز العامل على الأداء الجيد وبذل قصارى جهده دون تراخي أو تقصير، ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية للمنشأة. وهذا ما يجعل المكافأة شيئًا آخر غير الأجر الذي يستحقه العامل عن ساعات العمل، وإن كنا نشاهد أن أجر الساعات الإضافية يكون أحيانًا بمكافأة أيضًا، وهذه المكافأة

التي تعد جزءًا من الأجر، والذي نحن بصددها هنا، هي التي يقررها نص أو عرف أو تعامل، فإن لم يتوفر هذا الشرط، فهي ليست مكافأة، وهذا هو السبب الذي جعل تعريفها بأنها المبلغ الذي يلتزم به صاحب العمل (١).

٢- العمولات

عرف المنظم السعودي العمولات بأنها: "النسبة المئوية من المبيعات، أو النسبة المئوية من الأرباح، التي تدفع مقابل ما يقوم العامل بتسويته، أو إنتاجه، أو تحصيله، أو ما يحققه من زيادة الإنتاج أو تحسينه" (٢). ومن خلال هذا التعريف فقد حمى المنظم حق العامل في الحصول على علاوة مقابل الجهد الزائد الذي بذله في العمل، حيث كفل حق العامل في نسبة معينة من المبيعات أو الأرباح، ويبدو أن المنظم لم يحدد هذه النسبة حيث تركها لاتفاق طرفي العقد، وخيراً فعل لأن تحديدها قد يجعل العاملون المجتهدون في ميزان واحد مع زملائهم من غير المجتهدون، وقد يحد ذلك من مجهود العامل في تحقيق إنتاجية أعلى نظراً لتحدي النسبة مما يؤثر سلباً العامل وصاحب العمل.

وهناك من عرف العمولات على أنها هي مبلغ يلتزم بدفعه صاحب العمل للعامل أيضًا، ولكن لأن العامل يبادر لإيجاد الفرصة، أو الفرص الملائمة لإبرام صفقات لمصلحة صاحب العمل، ولولا هذه المبادرات منه لما أبرمت تلك الصفقات . والعمولة بعد هذا تكون نسبة مئوية من قيمة الصفقة التي جرى التوسط فيها، محسومًا منها نفقات تنفيذ الصفقة (٣) . وهذه العمولة تؤدي اليوم دورًا مهمًا في عالم الأعمال عامة . وهنالك أشخاص تقتصر أعمالهم على البحث عن أسواق وذلك لتسويق إنتاج أصحاب العمل، ويكون أجرهم هذه النسبة المئوية دون شيء آخر، وقد تكون لهم أجور ثابتة تضاف إليها عمولات

---

(١) القاضي، حمدان حسين عبداللطيف: قانون العمل (منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، د.ت) ص٦٨.

(٢) المادة (٢) من نظام العمل.

(٣) إلياس، يوسف: قانون العمل (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، ط١، ١٩٨٠م) مج١، ص١١٢.

عن الصفقات التي يتم التعاقد عليها، ومن أبرز أشخاص العمل بمقابل عمولة هم مندوبو المبيعات، وكذلك تلك الفئة من "العمال" الذين مهمتهم البيع في المخازن الكبرى، حيث يستحق الواحد منهم، بالإضافة إلى الأجر الثابت، نسبة مئوية من أرباح المبيعات، وهذه طريقة من شأنها أن تحفز العامل على العمل وإغرائه باجتذاب الزبائن، لما له في ذلك من مصلحة. وجدير بالذكر أن العمولة المقصودة هنا، هي التي تعطى لشخص تتوفر فيه صفة "العامل". أي الشخص يخضع لنظام العمل وقوانينه، ومن ثم يخضع لسلطة وإشراف وتوجيه صاحب العمل. وهي شيء آخر غير العمولة التي تستحق للسماسرة والوكلاء بالعمولة والوكلاء التجاريين، فهؤلاء وغيرهم ليسوا "عمالا" وإنما هم تجار. لذا فهم يخضعون لأحكام نظام التجارة، وتحدد عمولاتهم بأنماط خاصة بهم.

وأخيرًا، فإن العامل الذي يعمل لدى صاحب العمل بمقابل عمولة إنما يتحدد التزامه بتأمين إبرام الصفقة. فاكتمال الاتفاق، وتوقيع العقد بين صاحب العمل والطرف الأخر الذي جلبه العامل هو الذي يكسب الحق للعامل في العمولة، بغض النظر عن النتائج التي انتهى إليها الاتفاق هل نجحت أم تعثرت، كل ذلك ما لم يتفق على خلافه.

٣ – العلاوات

هي زيادات تعطى للعامل حكمًا، وبأكثر من مناسبة، منها: علاوة القدم في العمل، وعلاوة الزواج، وعلاوة زيادة عدد أفراد أسرة العامل..الخ؛ والعلاوة على هذا النحو هي صور من صور الأجر الفعلي التي يتم الاتفاق عليها بين صاحب العمل والعامل سوا في عقد العمل أو المنصوص عليها في لائحة المنشأة والتي تعتبر جزء من الأجر ولا يجوز لصاحب العمل منعها أو تعديلها بإرادته المنفردة، ومع ذلك يحق لصاحب العمل حرمان العامل من العلاوة أو تأجيلها كجزاء تأديبي، وقد حدد المنظم تلك الجزاءات في المادة (٦١) من نظام العمل، هي:

١- الإنذار .

٢- الغرامة .

٣- الحرمان من العلاوة أو تأجيلها لمدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .

٤- تأجيل الترقية مدة لا تزيد على سنة متى كانت مقررة من صاحب العمل .

٥- الإيقاف عن العمل مع الحرمان من الأجر .

٦- الفصل من العمل في الحالات المقررة في النظام .

٤- المشاركة في أرباح المنشأة

تنص بعض عقود العمل، وبعض أنظمة المنشآت الصناعية والتجارية،على تخصيص نسبة معينة من الأرباح ليجري توزيعها على العمل الذين شاركوا في تحقيق هذا الربح وذلك في نهاية كل فترة محددة، وبالطبع فإن هذه المشاركة مردها الاتفاق حول طريقة تحديد أجور العمل، ولذلك فهي لا تغير من وصفه النظامي كعامل، مادام باقيًا في وضع التابع لصاحب العمل .

وتختلف المشاركة في أرباح المشروع عن المكافآت، في أن المكافآت شخصية، فهي تعطى لعامل أو لعمال محددين تقديرًا لنشاطهم. أما المشاركة في الأرباح فهي عامة، لأن فيها توزيع نصيب العمل في المشروع فيما بينهم على أساس نسبة محددة في ضوء موقع العامل في هرم العمل (١).

وعلى الرغم أن نظام العمل السعودي لم يتطرق لأحكام المشاركة في الأرباح، إلا أنها تمثل أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين وأصحاب العمل، حيث تُعد نوع من أنواع الحوافز المادية التي قد تنعكس بشكل إيجابي على أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

---

(١) القاضي، حمدان حسين عبداللطيف: قانون العمل، ص ٦٩، مرجع سابق.

ثانياً: ملحقات الأجر في نهاية الخدمة:

١- المكافآت:

تنص المادة (٨٤) من نظام العمل على أنه: " إذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع إلى العامل مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية، ويتخذ الأجر الأخير أساسًا لحساب المكافأة، ويستحق العامل مكافأة عن أجزاء السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل".

ويرى بعض فقهاء النظام السعوديين بأن من الواضح أن لمكافأة نهاية الخدمة أهمية كبيرة في تنظيم علاقات العمل بين طرفي الإنتاج بالنظر لما يترتب على الإبقاء على النصوص الموجبة لأدائها في نظام العمل من أعباء مالية قد تكون كبيرة في بعض الأحيان على صاحب العمل، وأثناء دراسة مشروع مسوّدة النظام سالف الذكر، وقبل تشريعه، طالب بعض فقهاء النظام أن تحسب المكافأة على أساس نصف شهر عن كل سنة، وبنى اقتراحه على أساس أنه يخفف من الأعباء المالية الملقاة على عاتق صاحب العمل (١).

وهو نظر ينحاز إلى الطرف القوي أي صاحب العمل، وحسناً فعل المنظم السعودي بعدم الأخذ بهذه الاقتراحات.

وتأكيداً لحماية الحقوق المالية سواء تلك المتعلقة بالعامل أو تلك المتعلقة بصاحب العمل، فقد نصت المادة (٨٥) من نظام العمل على أنه: " إذا كان انتهاء علاقة العمل بسبب استقالة العامل يستحق في هذه الحالة ثلث المكافأة بعد خدمة لا تقل مدتها عن سنتين متتاليتين، ولا تزيد على خمس سنوات، ويستحق ثلثيها إذا زادت مدة خدمته على خمس سنوات متتالية ولم تبلغ عشر سنوات ويستحق المكافأة كاملة إذا بلغت مدة خدمته عشر سنوات فأكثر".

أما المادة (٨٦) من هذا النظام ذاته فتنص على أنه: " استثناء من حكم المادة

---

(١) الريس، رزق بن مقبول: جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي (مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، الرياض، ١٤٢٤ هـ) ص ٣٠٨.

(٨) من هذا النظام (١)، يجوز الاتفاق على ألا تحسب في الأجر الذي تسوى على أساسه مكافأة نهاية الخدمة جميع مبالغ العمولات أو بعضها والنسب المئوية عن ثمن المبيعات وما أشبه ذلك من عناصر الأجر الذي يدفع إلى العامل وتكون قابلة بطبيعتها للزيادة والنقص".

وتنص المادة (٨٧) على أنه: " استثناءً مما ورد في المادة (٨٥) من هذا النظام تستحق المكافأة كاملة في حالة ترك العامل العمل نتيجة لقوة قاهرة خارجة عن إرادته، كما تستحقها العاملة إذا أنهت العقد خلال ستة أشهر من تاريخ عقد زواجها أو ثلاثة أشهر من تاريخ وضعها".

أما المادة (٨٨) فتنص على أنه: " إذا انتهت خدمة العامل وجب على صاحب العمل دفع أجره وتصفية حقوقه خلال أسبوع على الأكثر من تاريخ انتهاء العلاقة العقدية. أما إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد، وجب على صاحب العمل تصفية حقوقه كاملة خلال مدة لا تزيد على أسبوعين . ولصاحب العمل أن يحسم أي دين مستحق له بسبب العمل من المبالغ المستحقة للعامل".

٣- التعويض:

قرر المنظم في المادة (١٣٧) من نظام العمل بأن: " للمصاب في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناجم عن إصابة عمل الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملا لمدة ثلاثين يومًا ثم يستحق (٧٥%) من أجره طوال الفترة التي يستغرقها علاجه، فإذا بلغت السنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل عدت الإصابة عجزًا كليًا ينهي العقد ويعوض عن الإصابة، ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة".

وفيما يتعلق بالتعويض عن العجز الدائم الذي يؤدي إلى إنهاء خدمة العامل بسبب عدم قدرته على العمل أو بسبب الوفاة فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في

(١) نصت المادة (٨) من نظام العمل على أنه: " يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل"..

تعويض يقدر بما يعادل أجره عن عمله في المنشأة لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال، وبذلك فقد حدد المنظم مسؤولية أصحاب العمل بتعويض العامل أو ورثته في حال سببت له الإصابة أو الوفاة إنهاء عقد عمله(١).

كما ألزم المنظم صاحب العمل بتعويض العامل عما أصابه من ضرر جراء إنهاء العقد لسبب غير مشروع، وذلك وفقاً للمادة (٧٧) من نظام العمل التي نصت على أنه: " إذا أنهي العقد لسبب غير مشروع كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الإنهاء الحق في تعويض تقدره هيئة تسوية الخلافات العمالية، يراعى فيه ما لحقه من أضرار مادية وأدبية حالة واحتمالية وظروف الإنهاء".

كذلك تنص المادة (٧٨) على أنه: " إذا لم يراع الطرف الذي أنهى العقد المدة المذكورة في المادة (٧٥) (٢) من هذا النظام فإنه يلزم بأن يدفع للطرف الآخر تعويضًا معادلا لأجر العامل عن مدة الإشعار، أو المتبقي منها، ويتخذ الأجر الأخير للعامل أساسًا لتقدير التعويض، وذلك بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالمعيار الزمني".

أما بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم بمعيار آخر فيراعى في التقدير ما ورد في المادة (٩٦) من هذا النظام" (٣).

ويحصل مثلا أن يلجأ كل من صاحب العمل أو العامل إلى إنهاء العقد فجأة دون سابق علم، فيتضرر الطرف الآخر جراء هذا السلوك، مما يحتم نيله التعويض المالي المناسب، فالعلاقة بين الطرفين (صاحب العمل والعامل) ينبغي أن تبنى على قاعدة (لا ضرر ولا ضرار)، فكل طرف لا يجوز له أن يلحق ضرر بالآخر، فإذا حصل ذلك فإن التعويض المالي كفيل بجبر خاطر المتضرر.

(١) المادة (١٤٠) من نظام العمل.
(٢) نصت المادة (٧٥) من نظام العمل على أنه: "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه إنهاؤه بناء على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا يقل عن خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى غيره".
(٣) المادة (٩٦) من نظام العمل.

المطلب الثالث

عقوبة مخالفة حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة

ساوى نظام العمل السعودي بين الرجل والمرأة في كثير من الحقوق التي لا تتعلق بطبيعة المرأة والتي يتساوى فيها عمل الجنسين (الرجل والمرأة)، وفرق بينهما في حقوق أخرى مثل حق الرضاعة والحضانة والتي تنفرد بها المرأة، حيث جاءت التفرقة في تلك الحقوق على أساس خلقة المرأة وطبيعتها الأنثوية، ومن ذلك يتضح عدم التفرقة بين الرجل والمرأة في الحقوق المالية، وفيما يلي بيان ذلك:

أولاً: **الجزاء تجاه عدم كتابة عقد العمل**:

تبين أن المنظم اشترط في المادة (٥٠) من نظام العمل إبرام عقد عمل بين العامل وصاحب العمل على أن يتضمن هذا العقد بيانات من أهمها بيان قيمة الأجر، وأكدت نفس المعنى المادة (٥٢) من النظام نفسه، وكذلك المادة (٣٧) التي نصت على أنه: " يجب أن يكون عقد عمل غير السعودي مكتوباً ومحدد المدة، وإذا خلا العقد من بيان مدته تُعد مدة رخصة العمل هي مدة العقد".

وتأسيساً على الأحكام الواردة في المواد الثلاثة سابقة الذكر وضع المنظم عقوبة لمن يخالف أحكامها بعدم وجود عقد، وذلك الذي أكدته المادة (٢٣١) بالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم.

ثانياً: **الجزاء تجاه عدم دفع أجر العامل**:

تنص المادة (٢٣٥) من نظام العمل على أنه: "يعاقب صاحب العمل عن مخالفة حكم المادة (٩٠) (١) من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسمائة ريال ولا

(١) نصت المادة (٩٠) من نظام العمل على التالي:

١- يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد كما يجب دفع الأجر في ساعات العمل ومكانه طبقاً للأحكام الآتية:

١/١ العمال باليومية تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢/١ العمال ذوو الأجور الشهرية تصرف أجورهم مرة في الشهر.

٣/١ إذا كان العمل يؤدى بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

٤/١ في غير ما ذكر تؤدى إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

٢- يجوز دفع الأجور عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، إذا وافق العامل على ذلك بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد المحددة أعلاه.

تزيد على ثلاثة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم". ولاشك أن هذه المادة تلزم أصحاب الأعمال بدفع الأجر للعمال، كما تنظم طريقة دفع الأجر، ومن ثم تحول دون تحايل بعض أصحاب الأعمال الذين يضرون العامل بطريقة أو أخرى بمناسبة استلام أجره.

ثالثاً: الجزاءات التي تفرض بسبب مخالفة أحكام حماية الأجور:

تنص المادة (٢٣٤) من نظام العمل السعودي على أنه: "يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة".

ويتعلق الباب السادس بشروط العمل وظروفه، فالفصل الثالث ينظم فترات الراحة والراحة الأسبوعية في المواد (من ١٠١ – إلى ١٠٨) أما الفصل الرابع فينظم أحكام الإجازات في المواد (من ١٠٩ – إلى ١١٨) ، والأحكام الخاصة بحماية الأجر التي وردت تحديداً في عشرة مواد هي: (١٠٤، ١٠٧، ١٠٩، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٧).

ويسقط حق العامل في الحماية التي كفلها له النظام في حالة عمله لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازاته المنصوص عليها في الفصل الرابع من الباب السادس من النظام ذاته (١).

رابعاً : الجزاءات التي تفرض بسبب عدم إبلاغ مكتب العمل ببيانات الأجور:

اقتضى النظام عقوبة الغرامة نظير مخالفات معينة، تتعدد بتعدد العمال، ومن تلك المخالفات عدم إبلاغ أصحاب الأعمال مكتب العمل ببيانات أجور العمال، حيث نصت المادة (٢٣١) من نظام العمل على أن: "يعاقب كل من يخالف أحكام المواد -

---

(١) نصت المادة (١١٨) من نظام العمل على أنه: "لا يجوز للعامل أثناء تمتعه بأي من إجازاته المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل أن العامل قد خالف ذلك فله أن يحرمه من أجره عن مدة الإجازة، أو يسترد ما سبق أن أداه إليه من ذلك الأجر".

السادسة عشرة، والخامسة والعشرين، والثالثة والثلاثين، والسابعة والثلاثين، والثامنة والثلاثين - من هذا النظام بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت المخالفة بشأنهم".

وقد ورد في المادة (٢٥) أحكام تتعلق بوجوب إبلاغ مكتب العمل بالبيانات الخاصة بأجور العمل في الفقرتين (١، ٣) حيث ألزم المنظم أصحاب العمل بإحاطة مكتب العمل ببيانات تتعلق بالأعمال الشاغرة والمستحدثة، وأنواعها، ومكانها، والأجر المخصص لها، وبياناً بأسماء عماله، ووظائفهم، ومهنهم، وأجورهم... (١).

وجدير بالذكر إن هناك بعض العقوبات التي تتعلق بحماية الأجر إلا أن المنظم أشار إليها ضمن العقوبات ذات العلاقة بمخالفات أخرى، ومثال ذلك تظلم العامل في حال عدم حصوله على الأجر المتفق عليه، وإصدار قرار من قبل هيئة تسوية الخلافات العمالية ملزم لصاحب العمل بإعطاء العامل حقوقه المالية التي تظلم من أجلها، إلا أن صاحب العمل تعمد إرجاء هذا القرار وعدم تنفيذه، هذا من جانب، ومن جانب آخر قد يتظلم صاحب العمل من سلوك العامل أو إهماله أو إفشائه أسرار العمل، ويصدر قرار في صالحه إلا أن العامل يرفض تنفيذه أو يرجئ هذا القرار، وفي كلتا الحالتين فقد حسمت المادة (٢٣٨) من نظام العمل هذا الموضوع حيث أقرت عقوبة بمقتضى هذا الأمر، فقد نصت على أن: "يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية".

كذلك الحال بالنسبة للعقوبة الواردة في المادة (٢٣٩) من النظام نفسه والتي أقرت جزاء تجاه مخالفة حكم في النظام أو اللوائح أو القرارات حيث نصت على أن: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات

---

(١) المادة (٢٥) من نظام العمل.

الصادرة بمقتضاه فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال". ويعاقب بموجبها من يخالف أحكام باقي المواد التي وردت في حماية الأجور والمكافآت ومنها (٥٠-٥٢-٩١-٩٢-٩٣-٩٤-٩٥-٩٦).

وحرصاً من المنظم على تفعيل العقوبات الواردة في النظام فقد ضاعف الغرامة عند تكرار المخالفة خلال مدة معينة، وقد جاء ذلك في المادة (٢٤٠) من نظام العمل التي نصت على أنه: " إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يومًا، أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة".

وأوضح المنظم في نص المادة (٢٤١) بأنه: "يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية".

كما بين المنظم في نص المادة (٢٤٢) على أنه: "تؤول مبالغ الغرامات التي توقع بسبب مخالفة أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه إلى صندوق تنمية الموارد البشرية".

ويجب التنويه هنا أن المنظم كما ضمن حق المرأة العاملة في الأجر، كذلك ضمن حق صاحب العمل في الامتناع عن الوفاء بهذا الأجر، إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء إجازتها المصرح بها، وذلك وفقاً المادة (١٥٧) التي نصت على أنه: "يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي – في هذه الحالة – أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها".

الفصل الرابع
حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة

المبحث الأول: **حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي**.

المبحث الثاني: **حماية خصوصية المرأة العاملة وعقوبة مخالفتها**.

المبحث الثالث: **حماية ممارسة الشعائر الدينية للمرأة العاملة وعقوبة مخالفتها**.

الفصل الرابع
حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة

تمهيد:

حمى الإسلام الحقوق المعنوية للمرأة مباركاً عملها، ومساوياً بينها وبين الرجل، وقدم نموذجاً رائعاً لحقوقها في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية ومحدداً الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية ومبينا الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأداة التي يناط بها إقامتها (١). من هنا يتبين أن للمرأة في الإسلام مكانة عظيمة منحها لها خالقها ووهبها إياها تكرماً منه وتفضلاً، وهي ليست من وضع البشر، ولم تحصل عليها المرأة بعد صراعات، حيث لم تكن المرأة في الإسلام في حاجة إلى أن تكافح وتثور وتنظم المسيرات وتعلن الإضرابات من أجل البحث عن حقوق ضائعة وانتزاعها، بل إن حقوقها دعت إليها الشريعة الإسلامية وقررتها. ولعل أعظم حق للمرأة حقها المعنوي الذي يتمثل في صيانة خصوصيتها وحقها في الحياة الطيبة الكريمة (٢).

وعلى الرغم من أن الشريعة الإسلامية صانت حقوق المرأة وحفظت كرامتها، إلا أن موضوع حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة واقع بين طرفين، أولهما طرف لا يرعى أي حق للمرأة سواء معنوي أو غير معنوي، معرضاً بذلك عن جميع الضوابط الشرعية والنظامية التي كفلت حماية حقوق المرأة، وطرف آخر يزعم أن هذه البلاد المباركة ظالمة للمرأة في أصل نظامها وتنظيمها (٣)، فيأتي هذا الفصل موضحاً الحقائق بشكل موضوعي حيث يستقي مادته العلمية مما جاء في نظام العمل السعودي الذي يستمد أحكامه لحماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة، سواء تعلقت تلك الحقوق بخصوصية المرأة وكرامتها، أو تعلقت بحقها في ممارسة الشعائر الدينية؛ وعليه فقد تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول: حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي.

المبحث الثاني: حماية خصوصية المرأة العاملة في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها.

المبحث الثالث: حماية ممارسة الشعائر الدينية للمرأة العاملة وعقوبة مخالفتها.

---

(١) الشعراوي، محمد متولي: الإسلام حداثة وحضارة (دار الفكر، القاهرة، د.ط، ١٩٨٢م) ص٧٥.
(٢) الشرقاوي، أحمد محمد: ظاهرة الرعب من الإسلام وحقوق المرأة (بيانات النشر: بدون، ١٤٢٨هـ) ص١٣.
(٣) البار، محمد علي: عمل المرأة في الميزان (دار المسلم، الرياض، ١٤١٥هـ) ص١٧.

المبحث الأول

حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي

اهتم الإسلام اهتماماً كبيراً بالمرأة، حيث كرمها ورفع من شأنها إلى حد بلغت فيه مكانة عالية لم تبلغها في أي أمة سابقة، ذلك أن تكريم الإسلام للإنسان تشترك فيه المرأة والرجل على حدٍ سواء، فمبدأ المساواة في التكريم يقتضي أن يعامل الناس بالتساوي دون أي تحيز أو تمييز(1). ولعل في معرفة مكانة المرأة في العصور التي سبقت الإسلام ما يؤكد حماية الإسلام لحقوق المرأة المعنوية والمكانة التي تبوأتها في ظل الإسلام، ففي العصر اليوناني لم يكن للمرأة أي حقوق معنوية أو نفسية حيث كان ينظر إليها باعتبارها أدنى من الرجل، فكانت مسلوبة الإرادة ومحرومة من كثير من الحقوق كالميراث والتعليم، وكانت الجواري تتمتع بحقوق أكثر مما تتمتع به المرأة الحرة. وفي العهد الروماني حصلت المرأة على بعض الحقوق حيث كانت تمارس البيع والقضاء والكهانة، كما سمح لها بالتملك. وفي مصر في عهد الفراعنة حصلت المرأة على حقوقٍ أكثر نسبياً، فقد وصلت للحكم، لكن وفي سبيل الحصول على رضا الآلهة كان يضحى كل عام بامرأة في نهر النيل، وكان لا يضحى إلا بأفضل وأجمل الفتيات. أما عند اليهود فقد كانت المرأة ممتهنة الكرامة وكان اليهود يستهينون بها ويحقرونها في حين أن المسيحية اعتبرت الرجل والمرأة جسداً واحداً لا قوامة ولا تفضيل بينهما(2).

أما في المجتمع الجاهلي قبل الإسلام فقد كانت كرامة المرأة ممتهنة فضلا عن أنها عانت من بعض العادات الاجتماعية الموروثة كالوأد مثلاً، وقد عبر القرآن الكريم عن هذه العادات بقوله ﷻ: ﴿وإذا بشر أحدهم بالأنثى ظل وجهه مسوداً وهو كظيم يتوارى من القوم من سوء ما بشر به أيمسكه على هون أم يدسه في التراب ألا ساء ما يحكمون﴾ {النحل: ٥٨-٥٩} (3). وجاء الإسلام بمبادئه السمحة ليحمي حقوق الإنسان ويصون كرامته، فحمى حقوق الرجل والمرأة، وكانت للمرأة مكانة خاصة حيث صان كرامتها، وحقوقها، ووصى بها خيراً. وفيما يلي توضيح ذلك في مطلبين:

المطلب الأول: حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في القرآن الكريم.

المطلب الثاني: حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في السنة النبوية.

---

(1) السحيم، محمد بن عبدالله بن صالح: الإسلام أصوله ومبادئه، بحث منشور على الموقع الإلكتروني (www.islam- qa.com)، استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/١٠/٢٠، س١١:٣٠م.

(2) الفيومي، خالد إبراهيم: المرأة قبل الإسلام (دار الفلاح، القاهرة، د.ط، ١٩٨٨م) ص٢١ وما بعدها.

(3) السحيم، محمد بن عبدالله بن صالح: الإسلام أصوله ومبادئه، مرجع سابق.

المطلب الأول

حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في القرآن الكريم

كانت المرأة قبل الإسلام ممتهنة الكرامة، فقد كان المجتمع الجاهلي مجتمعاً طبقياً لا مساواة فيه إلا بين الأحرار والسادة [1]. ولم تنل أدنى حقوقها، حيث لا اعتبارات لتلك الحقوق سواء كانت مادية أو معنوية، فكان ينظر لها نظرة دونية، لكونها دون مستوى مركز الرجل بكثير، فقد منح الرجل نفسه حقوقاً لم يعطها للنساء، وبني مفهومي العدل والحق على أساس القوة فغصب الرجل حق المرأة وحرمها من حقوقها كحقها في التكسب من عملها، وحقها في الميراث، ولم يعرف للحقوق المعنوية معنى، فكان الرجل في الجاهلية ينظر للمرأة كنظرته للشيطان، وكانت المرأة توصف بضعف العقل وكانت لا تستشار [2].

وعندما جاء الإسلام اعتنى بالمرأة بإنسانية رشيدة فلم ينتقص من كرامتها ولم يظلمها، وأقر لها العديد من الحقوق كحقها في العمل الشريف بكافة صوره، وحقها في الميراث، وحقها في اختيار زوجها، وحقها في إبداء الرأي، وبيَّن أن المرأة والرجل هما ركيزتا المجتمع الإنساني، وأن شريعة المساواة هي الحاكمة لوجودهما وأن معيار التفاضل بينهما هو التقوى والعمل الصالح [3]. وبذلك اعتنى الإسلام بتصحيح نظرة المرأة عن نفسها، وإعادة بناء ثقتها بمكانتها ودورها في الحياة، وتعظيم قدر عملها الصالح عند ربها؛ لتنطلق بخطى واثقة نحو العمل الجاد المثمر الذي يعود بالخير العظيم عليها وعلى مجتمعها وعلى أمتها.

وعليه أكد الدين الإسلامي الحنيف على الحقوق المعنوية للمرأة، والتي من أهمها:

---

(١) علي، جواد: تاريخ العرب قبل الإسلام (مكتبة النهضة، بغداد، ط٢، ١٩٧٨م) ص٧٧.

(٢) الطعيمات، هاني: حقوق الإنسان وحرياته الأساسية (دار الشروق، عمان، د.ط، ٢٠٠٦م) ص٣١٠.

(٣) الجندي، محمد الشحات: حقوق الإنسان في الإسلام من منظور معاصر (دار النهضة العربية، القاهرة، ط١، ٢٠٠٤م) ص٦٢.

أولاً: حماية المرأة العاملة من الفتن بفرض الحجاب وعدم التزين:

فرض الإسلام الحجاب على كل امرأة مسلمة سواء كانت عاملة أو غير عاملة، قال ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ قُل لِّأَزْوَاجِكَ وَبَنَاتِكَ وَنِسَاء الْمُؤْمِنِينَ يُدْنِينَ عَلَيْهِنَّ مِن جَلَابِيبِهِنَّ ذَلِكَ أَدْنَى أَن يُعْرَفْنَ فَلَا يُؤْذَيْنَ وَكَانَ اللَّهُ غَفُوراً رَّحِيماً﴾ {الأحزاب: ٥٩}. وهذا أمر من الله ﷻ لنبيه ﷺ يبلغه لزوجاته وبناته ونساء المؤمنين؛ فالحجاب في الإسلام ليس نافلة، وليس مجرد رمز يسع المسلمة التحلي به أو تركه، بل هو فريضة من الله ﷻ على النساء، حيث اعتبره الإسلام حصناً أساسياً من الحصون التي تحمي المرأة وتحافظ على عفتها وسترها واحتشامها، ويمنع إشاعة الفاحشة، كما أنه مظهر من مظاهر الاعتزاز بالشعائر الشرعية المحققة لعفاف المرأة [(١)].

وحث الدين الإسلامي الحنيف المرأة على عدم التبرج، لأن التبرج مدعاة إلى تعرض المرأة للإيذاء والتحرش والفساد والافتتان، وفتن الرجال، حيث لا يجوز للمرأة أن تخرج متعطرة متزينة يشم رائحتها الرجال؛ لأن ذلك حرام أولاً [(٢)]، ويعرضها للذئاب البشرية ثانياً، وما كان الأمر من الله ﷻ بقرار المرأة في بيتها إلا خشية التبرج والفتنة، قال ﷻ: ﴿وَقَرْنَ فِي بُيُوتِكُنَّ وَلَا تَبَرَّجْنَ تَبَرُّجَ الْجَاهِلِيَّةِ الْأُولَى﴾ [(٣)] {الأحزاب: ٣٣}.

كما حث الإسلام المرأة - إذا خرجت من بيتها للعمل واضطرت إلى محادثة الرجال في العمل - على ألا تتكلم بكلام تميل إليه قلوب الرجال، ولا ترقق من صوتها بل عليها أن تمشي وتتكلم بوقار واحتشام [(٤)]، قال ﷻ: ﴿وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِن زِينَتِهِنَّ﴾ {النور: ٣١}. وقال ﷻ: ﴿فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَّعْرُوفًا﴾ {الأحزاب: ٣٢}.

---

(١) بن باز، عبدالعزيز بن عبدالله: الموسوعة البازية في المسائل النسائية (دار ابن الاثير، الرياض، ط١، ١٤٢٨هـ)، ج٢، ص٩٩٠.

(٢) المرجع السابق: ص١٠٩٠، س٩٧٩.

(٣) المودودي، أبو الأعلى: الحجاب (مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤٠١هـ) ص٤٥، مرجع سابق.

(٤) بن باز، المرجع السابق: ص١٠٠٧، س٩٣٠.

وكذلك أمرها الله ﷻ بغض البصر لأن البصر قد يكون سبباً للفتنة [1] قال ﷻ: ﴿ وَقُل لِّلْمُؤْمِنَاتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَارِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا مَا ظَهَرَ مِنْهَا ۖ وَلْيَضْرِبْنَ بِخُمُرِهِنَّ عَلَىٰ جُيُوبِهِنَّ ۖ وَلَا يُبْدِينَ زِينَتَهُنَّ إِلَّا لِبُعُولَتِهِنَّ أَوْ آبَائِهِنَّ أَوْ آبَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ أَبْنَائِهِنَّ أَوْ أَبْنَاءِ بُعُولَتِهِنَّ أَوْ إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي إِخْوَانِهِنَّ أَوْ بَنِي أَخَوَاتِهِنَّ أَوْ نِسَائِهِنَّ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُنَّ أَوِ التَّابِعِينَ غَيْرِ أُولِي الْإِرْبَةِ مِنَ الرِّجَالِ أَوِ الطِّفْلِ الَّذِينَ لَمْ يَظْهَرُوا عَلَىٰ عَوْرَاتِ النِّسَاءِ ۖ وَلَا يَضْرِبْنَ بِأَرْجُلِهِنَّ لِيُعْلَمَ مَا يُخْفِينَ مِن زِينَتِهِنَّ ۚ وَتُوبُوا إِلَى اللَّهِ جَمِيعًا أَيُّهَ الْمُؤْمِنُونَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾ {النور: ٢٤}.

ثانياً: حماية بيئة عمل المرأة من المحاذير الشرعية كالاختلاط أو الخلوة غير الشرعية:

حرص الشارع في بعض المواطن على التباعد بين الرجال والنساء وعدم الاختلاط بينهم أن رغّب في ذلك حتى في أماكن العبادة والعمل، وفي ذلك يقول الله ﷻ: ﴿ قُل لِّلْمُؤْمِنِينَ يَغُضُّوا مِنْ أَبْصَٰرِهِمْ وَيَحْفَظُوا فُرُوجَهُمْ ذَٰلِكَ أَزْكَىٰ لَهُمْ إِنَّ ٱللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا يَصْنَعُونَ وَقُل لِّلْمُؤْمِنَٰتِ يَغْضُضْنَ مِنْ أَبْصَٰرِهِنَّ وَيَحْفَظْنَ فُرُوجَهُنَّ ﴾ {النور: ٣٠}.

وفي ذلك يقول الامام ابن قيّم الجوزيّة: "ولا ريب أن اختلاط النساء العاملات بالرجال أصْلُ كلِّ بلية وشرٍّ، وهو من أعظم أسباب نزول العُقُوبات الشرعية، كما أنه من أسباب فساد أمور العامة والخاصة، وإن اختلاطُ الرجال بالنساء سواء في العمل أو في غير العمل يكون سبباً لكثرة الفواحش والزنا، لذلك فإن ما يحصل من اختلاط بين الرجال والنساء، سواء كان في اجتماع عمل أو ندوة أو حفل، أو تصوير بين الرجال والنساء وغير ذلك من صور الاختلاط، إنما هو أمْرٌ مُحَرَّم لا يجوز بل يجب إنكارُه فإنه بوابة شر، ومفتاح فتن، وتعرُّض لعُقُوبة الله ﷻ وسخطه"[2].

وعليه ينبغي على أرباب العمل توفير المواصلات الآمنة للمرأة العاملة، وعدم اضطرارها إلى استغلال السائقين والخلوة بهم، أو الزج بها في سيارة خاصة تقودها، وأن يكون الطريق آمناً وعامراً؛ لتجنيبها ما قد يعتريه من أخطار،

---

(١) بن باز، المرجع السابق: ص٩٩٢.

(٢) ابن قيّم الجوزيّة، أبي عبدالله محمد بن أبي بكر: الطرق الحكميّة في السياسة الشرعية (دار عالم الفوائد للنشر والتوزيع، جدة ، ط١، ١٤٢٨هـ) مج١، ص٧٢٤.

ويعرضها للأذى. وقد سبق الإشارة في ضوابط عمل المرأة إلى أهمية هذا الأمر بالنسبة للمرأة حفاظاً على عرضها ومجتمعها لاسيما وأن من مقاصد الشريعة الخمس حفظ العرض.

وبذلك يتضح أن الإسلام اعتنى بالمرأة العاملة وصيانة حقوقها وحمايتها، وذلك نظراً لدورها الأساس في قوة المجتمع وتماسكه والمساعدة في تقدمه وازدهاره، فلم ينتقص من كرامتها ولم يظلمها وأقر لها العديد من الحقوق الاجتماعية كحقها في العمل الشريف على أن يتناسب هذا العمل مع تكوينها وطبيعتها وأنوثتها، ويقارب فطرتها، كالعمل في تدريس النساء ورعاية الأطفال وتطبيب المريضات... ونحو ذلك، كما أجاز الإسلام للمرأة إبداء الرأي والمشورة[1]، وبيَّن أن المرأة والرجل هما الركيزتين الأساسيتين للنهوض بالمجتمع الإنساني، وأن معيار التفاضل بينهما هو التقوى والعمل الصالح، قال ﷻ: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوباً وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ {الحجرات: ١٣}[2].

ويريد الإسلام بذلك أن يقيم نظاماً يحمي حق المرأة العاملة، وذلك حتى يعيش المجتمع على طهر وعفة، ففتئ يشرع سبل وقاية المرأة وحمايتها من الرذيلة، ومن ثم حمى المجتمع المرأة العاملة حيث إن أي اختلال في أدائها لدورها ينعكس سلباً على المجتمع، فالمجتمع الصالح يقف بحزم في مواجهة سفاهات الجاهلية المعاصرة التي تهون من عمل المرأة ودورها، أو من أهمية قيامها بمسؤولياتها في المجتمع.

والإسلام إنما يهدف من وراء هذا كله إلي تحقيق منهجه المتكامل بكل حذافيره لا لحساب الرجل ولا لحساب المرأة، ولكن لحساب الإنسان ولحساب المجتمع المسلم ولحساب الخلق والصلاح والخير ولحساب العدل.

---

(١) انظر ص٢٩.

(٢) الجندي، محمد الشحات: حقوق الإنسان في الإسلام من منظور معاصر (دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، ٢٠٠٤م) ص٦٢ .

المطلب الثاني

حماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في السنة النبوية

انسجاماً مع المنهج القرآني القويم أوصت السنة المطهرة بتكريم المرأة وبحسن التعامل معها ورعايتها، فقد ورد عن رسول الله ﷺ أنه قال: {إنما النساء شقائق الرجال ما أكرمهن إلا كريم وما أهانهن إلا لئيم}(1).

ومن بين طائفة الحقوق التي أقرها الإسلام للمرأة حق العمل، حيث أمر الله ﷻ الإنسان بالعمل والسعي لتحصيل الرزق من خلال الوسائل المشروعة والمباحة وأحاط عمل المرأة بضوابط تحدد طبيعة العمل الذي يسمح لها بأدائه وشروط المناخ الذي تؤدي فيه عملها. وتشهد السنة من خلال مواقف ومشاهد عديدة على أن المرأة المسلمة قدمت خدمات جليلة للمجتمع الإسلامي وساهم عملها في تقدم المجتمع ورقيه، فقد عملت المرأة المسلمة في قطاع التجارة كما هو الحال في عمل أم المؤمنين السيدة خديجة رضي الله عنها، كما عملت المرأة في القطاع الطبي كما هو الحال مع رفيدة الأسلمية، وعملت المرأة في قطاع الزراعة وتربية المواشي كما هو الحال مع أسماء بنت أبي بكر رضي الله عنها، وعملت المرأة في مجال إدارة الأعمال وتقديم الاستشارات الخاصة بالأسواق التجارية كما هو الحال مع الشفاء بنت عبدالله بن عبدشمس التي كان الخليفة عمر بن الخطاب ﷺ كثيراً ما يستشيرها في شئون السوق، وغير ذلك كثير.

ومن بين أهم الحقوق المعنوية للمرأة والتي حمتها السنة النبوية ما يلي:

أولاً: تمسكها والتزامها بدينها :

كان إيمان المرأة العميق بالله ﷻ وبرسوله الكريم ﷺ هو المنطلق والموجه لكل تصرفاتها سواء في البيت أو العمل، وكان هو العاصم والحامي لها بعد الله ﷻ من أن يزل لها قدم، فكانت حياتها تتصف بالتوازن والطمأنينة النفسية، وما ذلك إلا بقيام حياتها بكل دقائقها على أساس متين من الإيمان، فالمرأة المسلمة حريصة على أن تستمد حقوقها من الكتاب والسنة لا من الأعراف البالية والتقاليد الراكدة أو الوافدة التي غالباً ما تثقل كاهلها وتهيض جناحها وتحرمها من أبسط حقوقها. وهل تنعدم

(1) الترمذي: سنن الترمذي، "كتاب الطهارة، باب ما جاء فيمن يستيقظ فيرى بللا ولا يذكر احتلامـــا"، ج1، ص173، حديث رقم (113).

الطمأنينة النفسية والاستقرار الفكري والوجداني في مجتمع يعظ النبي ﷺ نساءه بقوله: {يا نساء المؤمنين! عليكن بالتهليل والتسبيح والتقديس ولا تغفلن وتنسين الرحمة، واعقدن بالأنامل فأنهن مسؤولات مستنطقات} (1). ولذلك لم يؤثر عنها التبرج ولا السفور ولا الاختلاط، ولا مزاولة الأعمال الرجالية، كما هو الحال اليوم في كثير من بلاد المسلمين (2).

ثانياً: عدم خلوة المرأة العاملة بزملائها من الرجال أو الاختلاط بهم:

قال رسول الله ﷺ: {لا تسافر المرأة إلا مع ذي محرم، ولا يدخل عليها رجل إلا مع ذي محرم} (3)، وقال ﷺ: {لا يخلون رجل بامرأة ولا تسافرن امرأة إلا ومعها محرم}(4).

وبذلك فقد نهى ﷺ عن الخلوة لأنه في حالة الخلوة يكون الرجل والمرأة والشيطان ثالثهما، يزين لهما المعاصي فيوقعهما فيها، ولذا حرم الله ﷻ الخلوة لما يترتب عليها من مفاسد وإضاعة العرض، ولا زلنا نسمع قصصاً ونقرأ عنها في الصحف بسبب الخلوة، وفي قصة يوسف عليه السلام مع امرأة العزيز لعظةً وعبرة (5).

ونقل الشوكاني الإجماع على تحريم الخلوة بالأجنبية (6)، ويتبع منع الخلوة والاختلاط المذموم حرمة سفر المرأة مع أجنبي أو بدون محرم، قال رسول الله ﷺ: {لا يحل لامرأة تؤمن بالله واليوم الآخر أن تسافر مسيرة يوم وليلة إلا مع ذي محرم}(7).

---

(1) ابن سعد، محمد بن منيع الهاشمي: الطبقات الكبرى "تحقيق: علي محمد عمر" (مكتبة الخانجي، القاهرة، د.ط، ٢٠٠٢م)، ج٨، ص١٣٠.

(2) شفيق، حمدي: حقوق النساء في شريعة السماء، ص١٤٠، مرجع سابق.

(3) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب جزاء الصيد، باب حج النساء"، ج٤، ص٥٩، حديث رقم (١٧٦١)، مرجع سابق.

(4) البخاري، صحيح البخاري "كتاب الجهاد والسير، باب من اكتتب في جيش وكانت امرأته حاجة أو له عذر، هل يؤذن له؟" ج٦، ص١٤٣، حديث رقم (٣٠٠٦)، مرجع سابق.

(5) غاوجي، وهبي سليمان: المرأة المسلمة (دار القلم، دمشق، ط١، ١٩٧٥م) ص ٢٢٨.

(6) الشوكاني، محمد بن علي بن محمد بن عبدالله: نيل الأوطار "تحقيق: عصام الدين الصبابطي" (دار الحديث، القاهرة، ط١، ١٤١٣هـ) ج٦، ص١٢٠.

(7) مسلم: صحيح مسلم، "كتاب الحج، باب سفر المرأة مع محرم"، ج٢، ص٩٧٧، حديث رقم (١٣٣٩)، مرجع سابق.

وإن عمل المرأة موظفة عند الرجل كما هو الحال في كثير من المكاتب يتيح للرجل الخلوة التامة مع موظفته وهو يحدثها وتحدثه، ويأمرها ويجب عليها أن تأتمر بأمره فيؤدي ذلك إلى الفتن وخراب البيوت(1)، وفي ذلك قال رسول الله ﷺ: {ما تركت بعدي فتنة هي أضر على الرجال من النساء} (٢).

وكره الإمام أبو حنيفة (٣) - رحمه الله - أن يستأجر الرجل امرأة حرة يستخدمها ويخلو بها، لأن الخلوة محرمة ولا يؤمن أن يطلع الرجل على بعض محاسنها فيقع بالمعصية أو الفاحشة، قال ﷺ: {اتقوا الدنيا واتقوا النساء فإن أول فتنة بني إسرائيل كانت في النساء}(٤).

ولننظر لحياة رسول الله ﷺ وحسبنا جانب واحد من جوانب حياته الشريفة نقتبس من هديه الفياض، ففي الصحيحين أن النبي ﷺ كان يبايع النساء بالكلام قالت عائشة رضي الله عنها: {وما مست يد رسول الله ﷺ يد امرأة قط غير أنه بايعهن بالكلام، والله ما أخذ رسول الله ﷺ إلا بما أمر الله، يقول لهن إذا أخذ عليهن قد بايعتكن كلاما} (5).

كما حث الرسول الكريم على عدم مزاحمة المرأة للرجال خاصة في أماكن العمل، كما لا ينبغي أن تسير في وسط الطريق كأنها تستعرض أو تعرض نفسها على المارة والجالسين في الطرق، ويقاس على ذلك انتقال المرأة العاملة من إدارة إلى إدارة ومن قسم إلى قسم داخل المؤسسة أو الشركة أو الدائرة التي تعمل بها بحجة توصيل أوراق أو ملفات وما شابه ذلك، وقد تمر أثناء انتقالها هذا بزملاء العمل من الرجال وقد تزاحمهم، أو تكون متبرجة مما يفتن الرجال بها ويجعلها

---

(١) الشوبكي، محمود يوسف، عاشور، سعد عبدالله: عمل المرأة بين تكريم الإسلام ودعاة التحرير (مجلة جامعة الأزهر، غزة، ع١، ٢٠٠٧م) ص٢٩٢.

(٢) مسلم: صحيح مسلم، "كتاب الرقاق، باب أكثر أهل الجنة الفقراء"، ج٤، ص٢٠٩٧، حديث رقم (٢٧٤٠)، مرجع سابق.

(٣) الكاساني، علاء الدين: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع (مكتبة عباد الرحمن، القاهرة، د.ط، د.ت) ج٥، ص٢٥٩٢.

(٤) مسلم: صحيح مسلم، "كتاب الرقاق، باب أكثر أهل الجنة الفقراء"، ج٤، ص٢٠٩٨، حديث رقم (٢٧٤٢)، مرجع سابق.

(5) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب الطلاق، باب إذا أسلمت المشركة أو النصرانية" ج٧،ص٤٩، حديث رقم (٥٢٢٨)، مرجع سابق.

عرضة للقيل والقال، لذا قال ﷺ: {استأخرن فإنه ليس لكن أن تحققن الطريق، عليكن بحافات الطريق} [1].

كما أمر الرسول ﷺ الجالسين على الطريق أن يعطوا الطريق حقها، ومن حق الطريق غض البصر، وكف الأذى والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، ورد السلام، لذا يجب على زملائها في العمل أن يفسحوا لها الطريق، ويغضوا أبصارهم عن النظر إليها خاصة إذا كانت مضطرة للمرور بينهم[2].

وجاءت الوصية بالمرأة فقال ﷺ:{استوصوا بالنساء خيراً} [3]، فعزز الإسلام بذلك قيمة تكريم المرأة، وجعل حسن التعامل معها معيار المفاضلة بين الرجال، وبهذا تحقق للمرأة الأمن النفسي بما يتيح لها ممارسة دورها التنموي العظيم في المجتمع في ظل تمكينها من حقوقها والتحذير من انتهاكها، قال عمر بن الخطاب ﷺ: "كنا في الجاهلية لا نعد النساء شيئاً، فلما جاء الإسلام، وذكرهن الله رأينا لهن -بذلك- علينا حقا" [4].

ولا يخفى أن السنة النبوية المطهرة قد فرضت حماية جسدية ومعنوية للمرأة وذلك بحماية جسدها وستره بالحجاب؛ والرفق بها وعدم تعريضها لما يضرها فلم يكن من هديه ﷺ ومن عادته إيذاء النساء، بل إن ما روي عنه أنه لم يفعل ذلك في حياته مطلقاً، فعن أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها قالت: ما رأيت رسول الله ﷺ ضرب خادماً له قط، ولا ضرب امرأة له قط، ولا ضرب بيده شيئاً قط إلا أن يجاهد. وكان يقول ﷺ: {خيركم خيركم لأهله، وأنا خيركم لأهلي} [5]. ومن عناية الإسلام

(١) أبو داود: سنن أبي داود، "باب في مشي النساء مع الرجال في الطريق"،ج٤، ص٣٦٩، حديث رقم (٥٢٧٢)، مرجع سابق.

(٢) هميسه، بدر عبد الحميد: حق الطريق في الإسلام، مقالة على الموقع الإلكتروني "صيد الفوائد"، (*http://www.saaid.net*).

(٣) ابن ماجه: سنن ابن ماجه، "كتاب النكاح، باب حق المرأة على زوجها" تحقيق: فيصل العربي (دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، د.ط، د.ت)، ج١، ص٥٩٤، حديث رقم (١٨٥١).

(٤) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب اللباس، باب ما كان رسول الله يتجوز من اللباس والبسط"، ج٧، ص١٥٢، حديث رقم (٥٨٤٣)، مرجع سابق.

(٥) ابن حبان: صحيح ابن حبان، "باب ذكر استحباب الاقتداء بالمصطفى"، حديث رقم (٤١٧٧).

بنفسية المرأة ترك الألفاظ الجارحة واختيار العبارات اللطيفة فكان رسول الله ﷺ يختار أجمل الكلمات وألطف العبارات في حديثه مع زوجاته قالت عائشة رضي الله عنها: قال لي رسول الله ﷺ: {كنت لك كأبي زرع لأم زرع} (1). وفي حادثة الإفك وما خاض الناس في عرض أم المؤمنين عائشة لم يجرحها بكلمة أو يعاملها بقسوة تقول رضي الله عنها: "أني لا أعرف من رسول الله ﷺ اللطف الذي كنت أرى منه حين أشتكي، إنما يدخل رسول الله ﷺ فيسلم، ثم يقول: كيف تيكم؟...." فلم تستنكر منه إلا اللطف الذي عودها في التعامل معها ﷺ (٢). وهكذا كان الرسول ﷺ رفيق بالمرأة ومراعياً لخصائصها الفطرية، ومن ذلك قوله ﷺ لأم المؤمنين عائشة رضي الله عنها: {إنما أنت من بنات آدم يصيبك ما أصابهن} (٣).

ثالثاً: حماية المرأة العاملة من الاستغلال والأعمال الغير مشروعة:

حرص الإسلام على أن يكون عمل المرأة حلالاً بعيداً عن الشبهات، ولا تستغل فيه أنوثتها فلا يجوز للمرأة أن تعمل في البارات ونوادي القمار، والشقق المفروشة التي يسكنها الشباب والرجال، ولا في الملاهي وصالات الرقص. وإن كانت القوانين والأنظمة الوضعية المعمول بها في كثير من بلاد المسلمين تبيح ذلك، وتسمى الراقصات فنانات، ويرخص لهن بمزاولة هذا المنكر والعياذ بالله، ولا يجوز للمرأة أن تعمل مضيفة في الطائرة (٤)، إذ يحتم عليها عملها تقديم المحرمات والخلوة بالأجانب، والسفر الطويل بلا محرم، كما لا يجوز أن تعمل ممثلة في المسرح ومغنية ومذيعة في وسائل الإعلام المختلفة، ولا عارضة أزياء تفتن الناس بصوتها وصورتها وجسدها، كما اتخذت ذلك مؤسسات الدعاية التي تروج السلع عن طريق عرض صور الفتيات الفاتنات العاريات، سواء في المجلات أو على

---

(١) ابن حبان: صحيح ابن حبان، "كتاب إخباره عن مناقب الصحابة، باب ذكر قوله ﷺ للصديقة بنت الصديق"، حديث رقم (٧١٠٤)، مرجع سابق .

(٢) ابن حنبل: مسند الإمام أحمد (مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ٢٠٠١م)، "باب الصديقة عائشة بنت الصديق"، ج٤٢، ص٤٠٧.

(٣) البيهقي: السنن الكبرى، "كتاب جماع أبواب دخول الجنة، باب المفرد والقارن"، ج٥، ص١٧٤، حديث رقم (٩٤٢٤)، مرجع سابق.

(٤) القرضاوي، يوسف: فتاوى للمرأة المسلمة، ص١٠٦، مرجع سابق.

أغلفة السلع التجارية لترويجها وتسويقها [1]، وفي جميع هذه الأعمال تستغل أنوثة المرأة فلا تجوز بحال من الأحوال، وكذلك لا ينبغي أن تعمل المرأة في تنظيف الشوارع وكنسها، ومسح الأحذية لأن في ذلك امتهان للمرأة ومكانتها ومخالفة للعرف وتشبهاً بالرجال، وقد قال ابن عباس ﵄: {لعن رسول الله ﷺ المتشبهات من النساء بالرجال والمتشبهين من الرجال بالنساء}[2]، فلا يجوز عمل المرأة في الأعمال التي تفقدها أنوثتها أو تجعلها أكثر تشبهاً بالرجال في زيها أو مشيها أو عملها أو صوتها[3].

ومن الأمور المعنوية التي راعت فيها السنة النبوية طبيعة المرأة مراعاة حياء المرأة، فالحياء من أجمل صفات المرأة؛ لأنه خلق عظيم يدفع المرأة لعمل الخير كما ينهاها عن عمل السوء، قال ﷺ: {الحياء لا يأتي إلا بخير} [4]. فهذه الصفة من أعظم صفات المرأة التي يجب أن تحرص عليها وتعتز بها، وتثق أنها مصدر قوتها، وليست علامة نقص وضعف، وهو حياء يختلف عن الخجل المذموم الذي يمنعها من المطالبة بحقوقها الشرعية والطبيعية.

وعلى ذلك يتضح أن استغلال المرأة وإلزامها بأداء أعمال غير مشروعة يُعد نوع من الاعتداء على حقوقها، ويجعلها فاقدة للشعور بالأمن والاستقرار، لذلك لم يهمل الدين الإسلامي حق المرأة في الأمن والاستقرار النفسي حيث كانت في الجاهلية تعاني من تسلط المجتمع عليها، والاستهانة بحقوقها، فجاء الإسلام ليشرع للمرأة حقوقاً جديدة ترفع الظلم عنها؛ وبذلك يتحقق لها الأمن والاستقرار النفسي سواء في مجال عملها، أو في مجتمعها، حيث قال ﷺ: {إني أحرج عليكم حق الضعيفين اليتيم والمرأة} [5].

---

(١) الفوزان، صالح بن فوزان بن عبدالله: تنبيهات على أحكام تختص بالمؤمنات (رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء، الرياض، ط١، ١٤١٨هـ) ص١.

(٢) البخاري: صحيح البخاري "كتاب اللباس، باب المتشبهين بالنساء والمتشبهات بالرجال"، ج٧، ص١٥٩، حديث رقم (٥٨٨٥)، مرجع سابق.

(٣) إسلام ويب: مركز الفتوى (*http://fatwa.islamweb.net*)، فتوى رقم: (١٧٧٦) استرجاع بتاريخ ١٤٣٥/١١/١هـ، س: ١٠م.

(٤) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب الأدب، باب الحياء"، ج٨، ص٢٩، حديث رقم (٦١١٧).

(٥) ابن ماجه: سنن ابن ماجه، "كتاب الأدب، باب حق اليتيم"، ج٢، ص١٢١٣، حديث رقم (٣٦٧٨)، مرجع سابق.

يظهر مما تقدم أن الإسلام حمى الحقوق المعنوية للمرأة مباركاً عملها، وقدم نموذجاً رائعاً لحقوقها في تشريعاته، منسجماً مع الفطرة الإنسانية ومحدداً تلك الحقوق بأوامره ونواهيه الشرعية، ومبيناً الكيفية التي يتم بها تأكيد تلك الحقوق وضمانات ممارستها، والأدلة التي يناط بها إقامتها [1].

---

(١) الشعراوي، محمد متولي: الإسلام حداثة وحضارة (القاهرة، دار الفكر العربي، د.ط، ١٩٨٢م) ص٧٥.

المبحث الثاني
حماية خصوصية المرأة العاملة
في نظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها

يستمد موضوع حماية خصوصية المرأة العاملة أهميته من أهمية حمايتها من الاختلاط والتحرش الذي بات يؤرق الجهات المعنية في المملكة العربية السعودية نظرا للمتغيرات الكثيرة التي طرأت على وضع المرأة السعودية وعلى سوق العمل السعودي، فإذا كانت عمالة المرأة قبل عشر سنوات فقط تتركز في القطاع الحكومي المفصول تماماً، فإن ما يفتح باب الفرص الوظيفية اليوم هو القطاع الخاص وليس الحكومي أي البنوك والشركات والمؤسسات التي يتطلب عملها بيئة عمل مختلفة قد تجبر بعض المؤسسات إلى درجة ما من الاختلاط بين الجنسين في بيئة العمل كما هو الحال في المستشفيات والمستوصفات الحكومية والأسواق والمجمعات التجارية والمطارات والموانئ... وغيرها من شؤون الحياة المستحدثة التي تطلبت عمل الجنسين، مما ترتب عليه البحث عن حلول تنظم سوق العمل السعودي وتجعله أكثر توافقاً مع مبادئ الشريعة الإسلامية التي تحرم الاختلاط بين الجنسين، وقد تمخض عن ذلك إصدار قرارات وزارية تمنع الاختلاط بين الجنسين في مجال العمل، وذلك حماية لخصوصية المرأة وصيانة لكرامتها، ووقايتها من التحرش.

على ضوء ما تقدم، ونظراً لأهمية حماية خصوصية المرأة العاملة كان هذا المبحث الذي تم تقسيمه إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: حماية أماكن العمل من الاختلاط.

المطلب الثاني: حماية المرأة العاملة من التحرش.

المطلب الثالث: عقوبة الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة.

المطلب الأول

حماية أماكن العمل من الاختلاط

أوجب النظام على صاحب العمل والعامل الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية[1]. ولا عجباً في ذلك حيث إن المملكة العربية السعودية تتبع أحكام الشريعة الإسلامية بموجب نظامها الأساسي للحكم، إذ تنص مادته الأولى على أن دين الدولة الإسلام، ودستورها كتاب الله ﷻ وسنة رسوله ﷺ.

تأسيساً على ذلك فقد أكد المنظم السعودي على ما جاء في الإسلام من حجاب المرأة والتزامها الحشمة في الملبس والمظهر والقول، وعدم الخلوة أو الاختلاط بين الجنسين، وذلك في قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) الخاص باشتراطات توظيف النساء في المصانع حيث أوجب البند (١/٤) أنه إذا كانت العاملات يعملن في مرحلة من مراحل خط الإنتاج فيجب أن يكون جميع العاملين في هذه المرحلة من النساء، كما يجب في هذه الحالة ألا يقل عدد النساء عن عشر نساء في تلك المرحلة، وعلى أن يشكّلن ما لا يقل عن ثلث مجموع العاملين في خط الإنتاج إجمالاً" (٢). كما أوجب البند (٢/٤) على صاحب العمل توفير ملابس آمنة ومحتشمة للعاملة في خطوط الإنتاج.

وحظر البند (٥) من القرار ذاته من الخلوة أو الاختلاط بين الجنسين، وأوجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك، حيث نص على أن: "يكون عمل النساء في المكاتب التابعة للمصانع وفق الضوابط الآتية (٣):

١- أن يعملن في أقسام خاصة بهن.

٢- تحظر الخلوة بين الجنسين، ويجب على صاحب العمل اتخاذ التجهيزات والترتيبات اللازمة لتجنب ذلك.

---

(١) المادة (٤) من نظام العمل.

(٢) البند (٤) من القرار الوزاري رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع.

(٣) البند (٥) من القرار السابق.

٣- لا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة في المكاتب التابعة للمصنع إذا كان عدد العاملين في مكان العمل، خلال الوردية الواحدة، أقل من عشرة، وعلى ألا يقل عدد العاملات عن ثلاث في الوردية الواحدة".

وأوجب البند (٦) من القرار نفسه "ضرورة التزام **المرأة العاملة بالحشمة في** العمل، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (**العباءة وغطاء الرأس**)، أو الزي الرسمي لجهة العمل، والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف". **كما أوجب البند** (٤) **من** قرار وزير **العمل رقم** (٢٤٧٣/١/١/ع) بتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) **الخاص** بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية **أن تلتزم المرأة العاملة بالحشمة في** زيها وملابسها أثناء عملها، بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (**العباءة وغطاء الرأس**)، أو الزي الرسمي لجهة العمل، والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف.

وإذا كان ارتداء الحجاب الشرعي بالنسبة للمرأة المسلمة هو **أحد** مظاهر **الالتزام** لذا يجب **أن تلتزم المرأة العاملة في دائرة** عملها بالضوابط والأحكام الشرعية التي فرضها النظام، وتلك الضوابط التي تقدمها جهة **العمل على الزي الرسمي الخاص بالعاملات المنتسبات** لها.

كذلك تبين الحرص على عدم اختلاط المرأة العاملة **في قرار** وزير العمل **السعودي** الذي ألزم فيه أصحاب محلات بيع المستلزمات النسائية بالتالي (١):

١. يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط، ويُمنع الرجال من دخوله، ويُحْظَر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل.

(١) البند (٣) من القرار الوزاري رقم (٢٤٧٣/١/١/ع) وتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية.

٢. يُحْظَر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويُستثنى من ذلك المحال متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.

٣. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته، أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن إلكتروني في المحل، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفَّرة من قِبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل. ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط اتباع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية.

٤. يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل، لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل".

وفي هذا الصدد يقول سماحة الشيخ عبدالعزيز بن باز- رحمه الله -: "....وإنما المحرم عمل المرأة مع الرجال غير محارمها، لأن ذلك يفضي إلي فساد كبير وفتنة عظيمة كما أنه يفضي إلي الخلوة بها وإلي رؤية بعض محاسنها، والشريعة الإسلامية الكاملة جاءت بتحصيل المصالح وتكميلها درءا للمفاسد وتقلبها وسد الذرائع الموصلة إلي ما حرم الله في مواضع كثيرة، ولا سبيل إلى السعادة والعزة والكرامة والنجاة في الدنيا والآخرة إلا بالتمسك بالشريعة والتقيد بأحكامها والحذر مما خالفها والدعوة إلي ذلك والصبر عليه" (١).

وهناك دلائل على ما يترتب على الاختلاط من مخالفات شرعية، حيث صدرت دراسة عن معهد المرأة في العاصمة الأسبانية مدريد تبين أن (١٥%) من مجموع عدد العاملات في أسبانيا (في أماكن عمل مختلطة) تعرضن لنوع من أنواع

---

(٢) القميزي، حمد بن عبدالله: جريدة الجزيرة، العدد (١٣١٨٢) بتاريخ (٢٠٠٨/١٠/٣١م).

التحرش الجنسي، وأشار تقرير إحصائي في ألمانيا أن كل امرأة من ثلاث نساء عانت من ملاحقة الرجال لهن (تحرش جنسي)، في حين تعرضت (٧%) منهن لمحاولة اغتصاب، وذهبت (٣%) ضحية اعتداءات مهينة. وأشارت نتائج أكبر مسح للعاملين بالقوات المسلحة الأمريكية أجرته وزارة الدفاع عام ١٩٩٥م أن (٨٧%) من النساء العاملات في القوات المسلحة قد تقدمن ببلاغات عن تلميحات جنسية غير مرغوب فيها، وفي تقرير صدر عن الكونجرس الأمريكي أوضحت إحصاءات أن (٦%) من النساء العاملات في قوات الاحتياط والحرس القومي يتعرضن لنوع من أنواع الاعتداء الجنسي أثناء فترة خدمتهن، وفي استفتاء عن رأي المرأة العاملة في الاعتداءات والمضايقات الجنسية أثناء العمل، قامت به جماعة كورنل عام ١٩٧٥م أجابت (٧%) منهن أنهن قد تعرضن لهذه المضايقات والاعتداءات أثناء العمل، ووصفت (٥٦%) منهن هذه الاعتداءات بأنها جسمانية وخطيرة، ويؤكد جورج بالوشي *Gorgi Baluochi* في كتابه "الثورة الجنسية" أن اختلاط الرجال بالنساء يثير في النفس الغريزة الجنسية بصورة تهدد كيان المجتمع(١).

وفي المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة العاملة لعام ١٩٩٠م صدرت عدة توصيات متعلقة بحماية حقوق المرأة العاملة وجاء منها: "الحق بالتدريب والصحة والسلام والخدمات الاجتماعية ومنع التحرش الجنسي في العمل".

لذلك حرص المنظم السعودي على منع الاختلاط بين الرجال والنساء في مجال العمل وذلك حماية للمرأة العاملة من المضايقات الجنسية، وحفظاً على كرامتها الإنسانية وحريتها وخصوصياتها، وتعزيزاً لقدرتها في العمل والعطاء في استقرار وأمان؛ بما يزيد إنتاجها في العمل وشعورها بالرضا عما تؤدي من أعمال، ويرفع لديها روح الانتماء والواجب تجاه عملها.

---

(١) الفوزان، محمد بن براك: عمل المرأة في المملكة العربية السعودية (مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ١٤٣٣هـ) ص١٧١.

المطلب الثاني

حماية المرأة العاملة من التحرش

قد تتعرض المرأة العاملة لبعض المضايقات والمعاكسات ومن هذه المضايقات التحرش الجنسي أو الذي لا يراعي الحشمة والعفة والحياء ذلك السلوك الذي يتم عندما تتعرض أو تخضع الموظفة أو العاملة لسلوك له طابع جنسي محرم شرعاً[(١)].

ومن قبيل التحرش الجنسي خضوع المرأة العاملة لسلوك ما نظير الحصول على علاوة أو ترقية أو لخوفها من أن تفصل من عملها، فتضطر إلى تعريض نفسها للتحرش حيث تحاول التودد لرئيسها في العمل، والتقرب منه وإطاعة أمره، ومعنى ذلك أن إتيان المرأة العاملة لهذا السلوك الغير مرغوب فيه من قبلها يتوقف على مدى استمراريتها في العمل من عدمه.

ووفقا للمفهوم القانوني لجريمة التحرش الجنسي، هناك نوعان لهذه الجريمة:

النوع الأول: وهو إعطاء شيء ما نظير شيء آخر وفى مقابل شيء آخر، ومعنى ذلك أن الخضوع أو الاستسلام لسلوك جنسي في مقابل التعيين في الوظيفة أو الحصول على العلاوات والترقيات أو البدلات والحوافز أو لعدم الطرد أو الفصل من الوظيفة يعد من قبيل التحرش الجنسي، ومعنى ذلك أن احتفاظ المرأة بوظيفتها يتوقف على موافقتها على السلوك الجنسي.

وهنا تقف المرأة في حيرة من أمرها إذا قام رئيسها في العمل بمثل هذا السلوك غير الأخلاقي، فإن أخبرت زوجها أو أهلها منعوها من الذهاب للعمل، وإن نهرت رئيسها طردها من العمل وقد تكون في حاجة إلي عائده المادي.

النوع الثاني: يعرف باسم التحرش الجنسي البيئي ويشير هذا النوع إلي أي نوع من السلوك الجنسي المحرم أو المخل بالحشمة، والذي يؤدي إلي إيجاد بيئة عمل معاديه لذلك الوضع الذي يترك أثارا نفسية سيئة على المرأة العاملة وعلى مستوى أدائها في العمل والإنتاج، ومن ثم فالتحرش الجنسي ينعكس سلباً على الإنتاج [(٢)].

وفي المملكة العربية السعودية نشرت جريدة الوطن في عددها (٢٤٧٣) مقالاً للكاتبة مها الحجيلان بعنوان: "التحرش الجنسي الذي تواجهه المرأة أثناء بحثها عن

---

(١) بوادي، حسنين المحمدي: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف (دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط١، ٢٠٠٧م) مج١، ص٢٢٠.

(٢) المرجع السابق، ص٢٢١.

وظيفة"، وجاء فيه: "وتشتكي كثير من السيدات السعوديات من مشكلة التحرش الجنسي أثناء التقديم عن وظيفة أو حتى أثناء العمل خصوصا إن كن في وسط يشتغل فيه الرجال والنساء مع بعضهم البعض وتتنوع طرق التحرش وتتدرج من نظرات فاحشة إلي كلمات غزلية أو تعليقات على الجسد إلى محاولات للتقرب".
وقد يرجع هذا السلوك للعديد من الدوافع، أو قد يشبع عند صاحبه عدداً من الدوافع، ولكنه يتصل بإساءة استعمال السلطة أكثر من رجوعه إلي دافع جنسي. فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه أو محركاته فحسب [(١)]، فالذين يمارسون التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو المرأة التي يمارسون تجاهها التحرش الجنسي، ويسيئون استعمال سلطتهم مستغلين ضعف المرأة أو إرغامها على القبول، وقد يمارسه البعض على النساء اللائي يدخلن مهناً مخصصة للرجال، وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه هو دون النساء، فيكون التحرش الجنسي ضرباً من ضروب طرد النساء من الدخول إلى هذه المهن أكثر من كونه نشاطاً جنسياً لذاته [(٢)].

ومن دوافع التحرش الجنسي أيضا: أن تضع المرأة العاملة نفسها موضع طمع من ضعاف النفوس فيتحرشون بها جنسيا، كأن تشترك في أحاديث شخصية أو أمور وأسرار عائلية أو أحاديث خارجة عن اللياقة مع زملائها في العمل، أو أن تخرج المرأة إلي العمل في ملابس تبرز مفاتنها وجمالها فتقع ضحية للتحرش الجنسي.

وقد حافظت القرارات الوزارية على المرأة العاملة، وعلى صون عفتها وحمايتها من التحرش، فنص القرار رقم (١٢٠) بتاريخ (١٤٢٥/٤/١٢هـ) في بنده (٤) على أنه: "على الجهات ذات العلاقة تخصيص أراضى أو مناطق داخل حدود المدن، وتهيئتها لإقامة مشروعات صناعية تعمل بها النساء".

كما نص القرار الوزاري رقم (١/٧٩٣) وتاريخ (١٤٢٦/٥/٢٢هـ) على أن: "تهيأ أماكن ومحلات بيع المستلزمات النسائية وذلك بحجبها عما حولها بشكل يمنع رؤية من بداخلها من العاملات والمتسوقات أو اختلاطهن بالرجال وبأن يكون لتلك المحلات والأقسام أبواب خاصة يتم التحكم فيها من الداخل.

---

(١) الفوزان: عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، ص١٧٢، مرجع سابق.
(٢) بوادي: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، ص٢٢٨، مرجع سابق.

كما حددت الفقرة (٢/أ) من قرار مجلس القوى العاملة رقم (١م/١٩/١٤٠٥) وتاريخ (١٤٠٨/٤/١هـ) المبني على الأمر الثاني رقم (٨/١١) وتاريخ (١٤٠٨/٢/١٠هـ) والصادر بشأن تنظيم عمل المرأة "أن يكون عملها طبقا للضوابط الآتية: "..

٣- أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة، وألا يشغل عليها كل وقتها فيعوقها عن أداء واجباتها المنزلية والزوجية، وألا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي.

٤- أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماما عن الرجال.

٥- أن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقا للحجاب الشرعي".

وبذلك نرى أن المنظم حرص على مشاركة المرأة في العمل وفي نفس الوقت حافظ عليها من أن تتعرض لأي مضايقات أو معاكسات من قبل أي شخص فمنع المرأة أن تختلط بالرجال في أماكن العمل، وأن تؤدي عملها في مكان منفصل عن الرجال، كما أوجب عليها عند خروجها للعمل أن تلبس طبقا للشريعة الإسلامية الحجاب الشرعي. كما أوجب على المرأة ألا تعمل في مجال عمل يؤدي إلى ضرر اجتماعي أو أخلاقي. وقد أحسن صنعا عندما أصدر مثل هذه القرارات فهو يريد المشاركة الفعالة للمرأة وفي نفس الوقت نراه يحافظ عليها من كل صور التحرش أو المضايقات الجنسية.

وقد تبين ذلك جلياً في المادة (٦٥) من نظام العمل والتي حرص فيها المنظم على أن يتحلى العامل بالسلوك الحسن، وهذا يعني أنه أي المنظم يسعى إلى حماية المرأة من أي سلوك غير أخلاقي قد تتعرض له، فاشترط أن يكون العامل ملتزماً بالآداب العامة والأخلاق الحسنة، حيث جاء في نصها في الفقرتين (١، ٣) أنه: "بالإضافة إلى الواجبات المنصوص عليها في هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة تطبيقاً له، يجب على العامل :

١- أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة...

٣- أن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل [١].

وحرصا من المنظم على تأصيل القيم والأخلاق داخل المجتمع السعودي عموماً، ومجال العمل خاصة للحفاظ على ما يمتاز به هذا المجتمع من تمسك بالتعاليم الإسلامية والقيم العربية الأصيلة التي ترعى حقوق المرأة العاملة، وتحافظ على خصوصيتها وكرامتها، حيث عاقب العامل الذي يصدر منه أي سلوك سيئ أو ارتكب عملاً مخلاً بالشرف تجاه المرأة العاملة أو غيرها، أن يفسخ عقده أو يحرم من مكافأة نهاية الخدمة أو أي تعويض له، وورد ذلك في نص المادة (٨٠) في الفقرتين (٣، ٨) أنه: "لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد دون مكافأة أو إشعار العامل أو تعويضه إلا في الحالات الآتية:

٣- إذا ثبت إتباعه سلوكاً سيئاً أو ارتكابه عملاً مخلاً بالشرف أو الأمانة.

٨- إذا ثبت أنه استغل مركزه الوظيفي بطريقة غير مشروعة للحصول على نتائج ومكاسب شخصية" [٢].

وكذلك ورد في المادة (٨١/٤) من نظام العمل أنه يجوز للمرأة العاملة إذا تعرضت للتحرش بكافة أنواعه أو أي صورة من صور المضايقات الجنسية أن تفسخ العقد وتترك العمل آخذةً كل حقوقها كاملة من مكافأة نهاية خدمة أو أي تعويض، وورد في المادة سالفة الذكر أنه: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته" [٣].

ويتابع كثير من الناس، وخصوصاً أصحاب العمل والعاملون في القطاع الخاص، باهتمام المراحل التي تمر بها مراجعة وإقرار تعديلات نظام العمل السعودي، والتي وصلت إلى مرحلة مراجعتها وتطويرها من قبل مجلس الشورى، وتهدف هذه التعديلات التي تم اقتراحها على نظام العمل الحالي إلى ترجمة بعض سياسات الحكومة لتطوير العمل في القطاع الخاص لمواكبة التطورات والمستجدات

(١) المادة (٦٥) من نظام العمل.

(٢) المادة (٨٠) من نظام العمل.

(٣) المادة (٨١) من نظام العمل.

ومواجهة التحديات لسوق العمل السعودي، بالإضافة إلى تطبيق ما التزمت به الدولة بموجب الاتفاقيات العربية والدولية، التي صادقت عليها والخاصة بالعمل وحقوق العاملين.

وهناك من التعديلات النظامية المقترح دراسة إضافتها لإيجاد بيئة عمل جاذبة للعمل للمرأة العاملة ولكي لا تكون عائقاً أو سببا ينفرها من الاستمرار في القطاع الخاص، وضع مواد جديدة تكفل حمايتها داخل أماكن العمل من التحرش بمختلف أنواعه ومعالجة حالاته في حال حدوث أيّ منها. واقترح على معالي وزير العمل النظر في قيام الوزارة بإجراء دراسة أو توزيع استبانة لمعرفة أثر وجود نظام واضح يمنع التحرش على إقبال المواطنات على العمل في القطاع الخاص، وبحث إمكانية إضافة مواد نظامية وقائية تمنع حدوث التحرش كتركيب الكاميرات وأخرى علاجية تتعامل بسرعة وحزم مع صور التحرش في حال حدوثه وفقا لما تقضي به أحكام الشريعة الإسلامية[1].

المطلب الثالث

عقوبة الاعتداء على خصوصية المرأة العاملة

قبل أن يضع المنظم عقوبة لأصحاب الأعمال المخالفين للقرار الوزاري رقم (٢٤٧٣/١/١/ع) وتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، فقد أمهلهم بعض الوقت لتعديل أوضاعهم وذلك في البند (٦) من القرار ذاته حيث نص على أنه: يجب على محال بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار، وذلك خلال المدد الآتية:

١- ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحال المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية.
٢- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل.

(١) الفاضل، فيصل بن منصور: تطوير نظام العمل بما يمكن المرأة من الاضطلاع بدورها في دفع عجلة التنمية، مقالة منشورة بجريدة الرياض الإلكترونية، العدد (١٦٦٣٩) بتاريخ ٢٠١٤/١/١٣م، على الموقع الإلكتروني (*http://www.alriyadh.com*).

٣- اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى.

ثم ذكر الوزير في البند (٩) عقوبة من لم يلتزم من أصحاب الأعمال بتنفيذ هذا القرار، حيث نص على أنه: "توقف خدمات وزارة العمل كافّة عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل".

وكذلك ذكر الوزير عقوبة مخالفة القرار الوزاري رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ (١٤٣٢/٨/١٠هـ) بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع في البند (١٢) من نفس القرار والذي نص على أن: "يُطبّق في حق المصانع التي تخالف أحكام هذا القرار العقوبات التي يقضي بها نظام العمل".

كما نصت المادة (٢٣٩) من نظام العمل على عقوبة لأصحاب الأعمال الذين يخالفون أحكام النظام أو قرارات وزير العمل أو اللوائح حيث نصت على أنه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه – فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة – بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال".

ووضع المنظم عقوبة لمخالفة القرار الوزاري رقم (١/٧٩٣) بتاريخ (١٤٢٦/٥/٢٢هـ) الذي نص على أنه: "تهيأ أماكن ومحلات بيع المستلزمات النسائية وذلك بحجبها عما حولها بشكل يمنع رؤية من بداخلها من العاملات والمتسوقات أو اختلاطهن بالرجال وبأن يكون لتلك المحلات والأقسام أبواب خاصة يتم التحكم فيها من الداخل.

وكذلك في حالة مخالفة أصحاب الأعمال للمادة (٦٥) من نظام العمل والتي جاء في نصها يجب على العامل أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، وأن يلتزم حسن السلوك والأخلاق أثناء العمل، فإن خالف أحد العاملين هذه المادة فصدر منه سلوك سيئ أو ارتكب عملاً مخلاً بالشرف تجاه المرأة العاملة

يعاقب بأن يفسخ عقده أو يحرم من مكافأة نهاية الخدمة أو أي تعويض له، وورد ذلك في نص المادة (٨٠) في الفقرتين (٣، ٨).

كما تعاقب المرأة العاملة إذا خالفت النظام بعدم التزامها الحشمة في زيها أو أفعالها، أو خالفت الآداب العامة ولم تلتزم بحسن السلوك والأخلاق فيطبق عليها من أحكام النظام ما يطبق على العامل المخالف إذا ثبت اتباعه سلوكاً سيئاً أو عملاً مخلاً بالشرف بفسخ العقد والحرمان من مكافأة نهاية الخدمة أو أي تعويض دون الإشعار بذلك.

وكذلك وضع المنظم عقوبة في حال مخالفة أصحاب الأعمال لنص المادة (٨١/٤) من نظام العمل، والتي أجازت للمرأة العاملة إذا تعرضت للتحرش بكافة أنواعه أو أي صورة من صور المضايقات الجنسية أن تفسخ العقد وتترك العمل آخذةً كل حقوقها كاملة من مكافأة نهاية خدمة أو أي تعويضات. فإن امتنع صاحب العمل عن إعطائها مكافأة نهاية أو أي مستحقات مالية اعتبره المنظم مخالف لأحكام نظام العمل وتطبق عليه العقوبة التي نص عليها في المادة (٢٣٩) من نظام العمل والتي نصت على أنه: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه – فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة – بغرامة لا تقل عن ألفي ريال و لا تزيد على خمسة آلاف ريال".

وإذا أصر صاحب العمل أو العامل على الاستمرار في المخالفة تطبق عليه العقوبة مضاعفة في المرأة الثانية، وذلك بنص المادة (٢٤٠) والتي نصت على أنه: "إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة".

ويجوز لمن خالف أحكام النظام أو القرارات المتعلقة بخصوصية المرأة العاملة وكرامتها أن يدفع الغرامة الأعلى دون اللجوء لهيئة تسوية الخلافات العمالية، وذلك عملاً بالمادة (٢٤١) والتي تنص على أنه: "يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية".

المبحث الثالث

حماية حقوق المرأة العاملة

في ممارسة الشعائر الدينية وعقوبة مخالفتها

حماية الشعائر الدينية عمل عظيم، فيه يتجلى الشكر لله ﷻ وامتثال طاعة الرسول ﷺ وارتباط بالدين الحق، وبرهان على تمسك المشرع بالإسلام، ودليل على التقوى، وبيان لهوية المجتمع وثقافته، وعون على طاعة الله ﷻ وإقامة شرعه.

وفي وطننا الغالي إظهار لشعائر الدين الإسلامي في كل شؤون حياتنا - القضاء الشرعي، إلزام الناس بالآداب الشرعية في الأماكن العامة، صفاء مناهج التعليم، ورعاية الأعمال الخيرية، وغير ذلك من الشعائر.

وقد حث الله ﷻ في كتابه الكريم على تعظيم شعائره ووجوب أدائها حيث قال ﷻ: ﴿ومن يعظم شعائر الله فإنها من تقوى القلوب﴾ {الحج: ٣٢}. وقال ﷻ: ﴿ومن يعظم حرمات الله فهو خير له عند ربه﴾ {الحج: ٣٠}.

وقال رسول الله ﷺ {بني الإسلام على خمس شهادة أن لا إله إلا الله وأن محمداً رسول الله، وإقام الصلاة وإيتاء الزكاة وصوم رمضان وحج بيت الله الحرام}(١).

وكلما قوي الإيمان في نفوس أهله تمسكوا بشعائر دينهم، وقوي إظهارهم له، ومجتمعنا العربي السعودي المسلم يعرف ذلك حق معرفته، ويحرص عليه، ويسير على نهجه، لذا بنى أساس حكمه على كتاب الله وسنة رسوله، واستمد أحكام نظامه من مبادئ الشريعة الإسلامية، فحرص على حقوق الله وحقوق العباد، ومن ذلك حماية حق أفراد المجتمع في ممارسة الشعائر الدينية والحفاظ على أدائها، وسوف يتناول الباحث في هذا المبحث حماية حق المرأة العاملة في ممارستها لشعائر دينها، وعقوبة الاعتداء على هذا الحق في النظام السعودي، وذلك في مطلبين:

المطلب الأول: حماية حقوق المرأة العاملة في ممارسة الشعائر الدينية.

المطلب الثاني: عقوبة مخالفة أحكام ممارسة الشعائر الدينية للمرأة العاملة.

---

(١) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب الإيمان، باب قول النبي ﷺ: بني الإسلام على خمس"، ج١، ص١٠، حديث رقم (٨)، مرجع سابق.

المطلب الأول

حماية حقوق المرأة العاملة في ممارسة الشعائر الدينية

أولاً: حماية ممارسة الشعائر الدينية للمرأة العاملة في الشريعة الإسلامية:

خاطب الله ﷻ النساء بالإيمان والمعرفة والأعمال الصالحة في العبادات والمعاملات كما خاطب الرجل، وجعل للنساء مثل ما جعل للرجل من حقٍ في أداء الفروض، وخاطب النساء في القرآن كما خاطب الرجال، وقرن أسماء النساء بأسماء الرجال، لذلك دائماً ما نجد في القرآن الكريم لفظ: "المؤمنون والمؤمنات" ليبين لنا أن للمرأة ما للرجل من الخطاب الإلهي، وذكر أن الذكر والأنثى سواء عند الله متساويان في الجزاء متى تساويا في العمل حتى لا يغتر الرجل بقوته ورئاسته على المرأة فيظن أنه أقرب إلى الله ﷻ منها، ولا تسيء المرأة لنفسها باعتبار أنها لن يكون لها من الجزاء الأخروي ما للرجل، قال ﷻ: ﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنكُم مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ ۖ بَعْضُكُم مِّن بَعْضٍ ۖ فَالَّذِينَ هَاجَرُوا وَأُخْرِجُوا مِن دِيَارِهِمْ وَأُوذُوا فِي سَبِيلِي وَقَاتَلُوا وَقُتِلُوا لَأُكَفِّرَنَّ عَنْهُمْ سَيِّئَاتِهِمْ وَلَأُدْخِلَنَّهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِن تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ثَوَابًا مِّنْ عِندِ اللَّهِ ۗ وَاللَّهُ عِندَهُ حُسْنُ الثَّوَابِ﴾ {آل عمران:١٩٥} (١).

وقد أجمع الفقهاء على أن شرط التكليف الأساسي في الإسلام هو البلوغ والعقل بلا تفرقة بين ذكر وأنثى. لذا فقد أوجب الله ﷻ على المرأة من العبادات ما أوجبه على الرجل باستثناء ما اقتضى العدل أن يفترقا فيه، وإلا فإن الأصل أن كل ما خوطب به الرجال من الأحكام خوطبت به النساء، وكل ما ثبت في حق الرجل ثبت مثله تماماً للنساء إلا ما بينت النصوص الشرعية اختصاصه بأحدهما(٢).

وعند التأمل في بعض الأحكام التي اختص الله ﷻ بها الرجال دون النساء نجد أن الله ﷻ لم يفترضها على النساء لما تحتاجه هذه العبادات من قوة بدنية تجعل من تكليف المرأة بها من المشقة التي جاءت الشريعة بتيسيرها، فلم يكن التخصيص لهوان المرأة على ربها وإنما رحمة بها وشفقة عليها.

---

(١) أبو زيد، منى: محمد عبده وقضايا المرأة (مجلة حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، ع١، ١٤٢٧هـ) ص١٦٨.

(٢) العيد، نوال: حقوق المرأة في السنة النبوية (مكتبة ابن رشد، الرياض، ط١، ١٤٢٧هـ) ص٦٨.

فالصلاة مثلاً أوجبها الله ﷻ على الرجال والنساء ولكنه خص الرجال بلزوم حضور الجمعة والجماعة ولم يُلزم المرأة ولكنه لم يمنعها وحث وليها أن لا يمنعها، حيث قال رسول الله ﷺ: {لا تمنعوا إماء الله مساجد الله} [1]. كما حث النساء على حضور صلاة العيدين ليشهدن الخير ودعوة المسلمين[2]. وأوجب الله ﷻ على المرأة الحج كما أوجبه على الرجل، ولم يجعل لوليها حق في منعها من أداء فريضة حجها إن توفرت لها شروطه، والمحرم الذي يرافقها ليحفظها ويصونها. وجعل من حقوقها أن تتعلم أمور دينها لتحصل الثواب كما يحصله الرجل.

وفي الحديث أن النساء قالوا للنبي ﷺ: {غلبنا عليك الرجال فاجعل لنا يوماً من نفسك أن نتعلم، فوعدهن يوماً لقيهن فيه فوعظهن وأمرهن}[3]. ليبين الحديث مدى حرص نساء الصحابة حيث كن يترددن على رسول الله ﷺ فيسألونه عن أمور دينهن فيجبهن ويفتيهن، وما ذلك إلا لأنه يعلم أن تعلمهن لأمور دينهن حق من حقوقهن لا ينبغي بحال من الأحوال حرمانهن منه.

وهكذا نجد أن الإسلام جعل للمرأة حقوقاً دينية كالرجل، فساوى بينهما في أصول التكليف وفي الجزاء والعقاب المترتب على هذا التكليف، وما ذلك إلا لأنه يرى أنها أهل لذلك كأهلية الرجل له.

ثانياً: حماية ممارسة الشعائر الدينية للمرأة العاملة في نظام العمل السعودي:

بما أن المنظم السعودي يبني أحكامه بما يتوافق مع الشريعة الإسلامية، وفق ما جاء في المادة الأولى من النظام الأساسي للحكم، وحيث أن الشريعة الإسلامية لم تفرق في التكاليف بين الرجل والمرأة، فإن المنظم كذلك أكد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة العاملة في حق أداء الشعائر الدينية، فكفل للمرأة العاملة حقها في ممارسة الشعائر والفروض الدينية في وقتها مثل الرجل تماماً؛ وتأكيداً على ذلك نصت المادة (٤) من نظام العمل على أنه: "يجب على صاحب العمل والعامل عند تطبيق أحكام هذا النظام الالتزام بمقتضيات أحكام الشريعة الإسلامية" [4].

---

(١) البخاري: صحيح البخاري، "كتاب الجمعة، هل على من لم يشهد الجمعة غسل"، ج٢، ص٦، حديث رقم (٩٠٠)، مرجع سابق.
(٢) السجستاني: سنن أبي داود، "باب خروج النساء في العيد"، ج١، ص٢٩٦، حديث رقم (١١٣٦)، مرجع سابق.
(٣) البخاري: صحيح البخاري، "باب هل يجعل للنساء يوما على حدة في العلم"، ج١، ص٣٢، حديث رقم (١٠١)، مرجع سابق.
(٤) المادة (٤) من نظام العمل.

وتأسيساً على ذلك نصت المادة (١٠١) على ضرورة: "تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل..." (١).

وجاءت المادة (١٠٢) امتدادا لسابقتها حيث نصت على أن: "لا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل" (٢).

وحرصاً على حماية حقوق العاملين في استثمار ساعات الراحة وعدم تدخل صاحب العمل في هذه الساعات، جاءت المادة (١٠٣) التي أعطى فيها المنظم الصلاحية للوزير دون غيره بأن يحدد بقرار منه الحالات والأعمال التي يتحتم فيها استمرار العمل دون فترة راحة لأسباب فنية أو لظروف التشغيل، وللوزير أن يلزم صاحب العمل في هذه الحالات والأعمال بإعطاء فترة للصلاة والطعام والراحة بطريقة تنظمها إدارة المنشأة أثناء العمل (٣).

وقد أهتم المنظم بشأن العاملين خاصة فيما يتعلق بالوازع الديني لديهم، فحرص على تمكينهم من أداء فريضة الحج وتأدية المناسك، وعدم حرمانهم من هذه الشعيرة الدينية العظيمة التي يترتب عليها مغفرة الذنوب والرحمة من الله ﷻ، فجاءت المادة (١١٤) من نظام العمل مؤكدة على ذلك حيث نصت على أنه: "للعامل الحق في الحصول على إجازة بأجر لا تقل مدتها عن عشرة أيام و لا تزيد على خمسة عشر يوماً بما فيها إجازة عيد الأضحى، وذلك لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طول مدة خدمته إذا لم يكن قد أداها من قبل، ويشترط لاستحقاق هذه

---

(١) نصت المادة (١٠١) من نظام العمل على أن: "تنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، وبحيث لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد".
(٢) المادة (١٠٢) من نظام العمل.
(٣) المادة (١٠٣) من نظام العمل.

الإجازة أن يكون العامل قد أمضى في العمل لدى صاحب العمل سنتين متصلتين على الأقل، ولصاحب العمل أن يحدد عدد العمال الذين يمنحون هذه الإجازة سنوياً وفقاً لمقتضيات العمل".

كما جاء في اللائحة التنفيذية لنظام العمل ما يقرر للمرأة العاملة الحق في أداء فريضة الحج ومناسكه حيث أشار المنظم بلفظ العامل الذي يشمل الرجل والمرأة، ومنحهم الحق في إجازة لأداء المناسك الخاصة به، وذلك في المادة (٦٤) من اللائحة حيث نصت على أنه: "تمنح المنشأة العامل المسلم الذي يرغب في أداء فريضة الحج إجازة بأجر كامل مدتها (٧) أيام بالإضافة إلى إجازة عيد الأضحى المبارك وذلك لمرة واحدة طوال مدة خدمته وللمنشأة حق تنظيم هذه الإجازة بما يضمن حسن سير العمل بها".

ولكي يحمي المنظم حق العاملين في أداء الفروض الدينية في أوقاتها، فقد ألزم صاحب العمل بأن يعطيهم الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل، ومن بين هذه الحقوق حق العاملين في أوقات الصلاة، وإجازة أداء مناسك الحج... وغير ذلك من الحقوق الدينية [1].

وأتاح المنظم الوقت اللازم لأداء العبادات في يوم الجمعة، فأقر إجازة للعاملين يوم الجمعة حتى يتمكنوا من القيام بالواجب الديني في ذلك اليوم، حيث جاء في نص المادة (١/١٠٤) أن: "يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال. ويجوز لصاحب العمل – بعد إبلاغ مكتب العمل المختص – أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل مادي" [2].

---

(١) المادة (٢/٦١) من نظام العمل.

(٢) نص المادة (١٠٤) من نظام العمل على التالي:

١- يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية لجميع العمال، ويجوز لصاحب العمل – بعد إبلاغ مكتب العمل المختص – أن يستبدل بهذا اليوم لبعض عماله أي يوم من أيام الأسبوع، وعليه أن يمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية، ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل مادي.

٢- يكون يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل، و لا يقل عن أربع وعشرين ساعة متتالية".

وجـاء فـي اللائحـة التنفيذيـة فـي الفـصل الـسابع وتحديـداً في المادة (٤١) أن:
"تكون أيام العمل ستة أيام في الأسبوع ويكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية بأجر كامل لجميع العمال، ويجوز للمنشأة - بعد إبلاغ مكتب العمل المختص - أن تستبدل بهذا اليوم لبعض عمالها أي يوم من أيام الأسبوع, وعليها أن تمكنهم من القيام بواجباتهم الدينية, ولا يجوز تعويض يوم الراحة الأسبوعية بمقابل نقدي".

وجاء في نص المادة (٤٤) من اللائحة التنفيذية أنه: "يراعى في الجداول المشار إليها في المادة السابقة أن لا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة أو ساعة ونصف خلال مجموع ساعات العمل وعلى أن لا يبقى العامل في مكان العمل أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم الواحد".

ونصت المادة (٧٨) من اللائحة ذاتها على أن تلتزم المؤسسة بما يلي:

أ) معاملة عمالها بشكل لائق يبرز اهتمامها بأحوالهم ومصالحهم والامتناع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم أو دينهم .

ب) أن تعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذه اللائحة دون المساس بالأجر.

وكذلك أكد المنظم على حق العامل في إجازة في العيدين (عيد الفطر وعيد الأضحى) كمناسبة دينية لكي يتمكن من أداء صلاة العيد ويشهد التكبير والتهليل والدعاء، فنصت المادة (١١٢) من نظام العمل على أنه: "لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد والمناسبات التي تحددها اللائحة".

وقد حددت اللائحة التنفيذية لنظام العمل في المادة (٥٩) أوقات الإجازات المستحقة للعامل والتي من بينها:

أ) أربعة أيام بمناسبة عيد الفطر المبارك تبدأ من اليوم التالي ليوم ٢٩ من شهر رمضان المبارك حسب تقويم أم القرى.

ب) أربعة أيام بمناسبة عيد الأضحى المبارك تبدأ من يوم الوقوف بعرفة.

وحرصاً من المنظم على عدم المشقة على العاملين، ومراعاة التخفيف عليهم ورحمة بهم أثناء عبادة الصوم، لذا خفض ساعات العمل في شهر رمضان الكريم لتمكينهم من أداء هذه العبادة، وذلك في نص المادة (٩٨) "وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع" (١).

كما أكد المنظم على ضرورة توفير أماكن مخصصة لأداء الفروض الدينية للمرأة العاملة وورد ذلك في نص المادة (١٤٦/٥) من نظام العمل حيث ألزام أصحاب الأعمال وعلى نفقتهم الخاصة بعدة أمور منها: "إعداد مساجد أو مصليات في أماكن العمل" (٢).

وحرص وزير العمل السعودي على حماية حق ممارسة الفروض الدينية للمرأة العاملة، وتخصيص مكان لأداء تلك الفروض في وقتها، وذلك في قراره الخاص باشتراطات توظيف النساء في المصانع في البند (٣/٤) والذي نص على أنه: "يجب على صاحب العمل أن يوفر للعاملات مكاناً مخصصاً لأداء الصلاة والاستراحة، ودورة مياه أو أكثر بحسب الحاجة"، كما ألزم المنظم صاحب العمل في المادة (٨٠) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل بإعداد مكان لأداء الصلاة في أوقاتها.

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على حرص المنظم على حماية حق ممارسة الشعائر والفروض الدينية للمرأة العاملة في أي وظيفة تشغلها.

---

(١) نصت المادة (٩٨) من نظام العمل على أن: "لا يجوز تشغيل العامل تشغيلا فعليا أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد، إذا اعتمد صاحب العمل المعيار اليومي، أو أكثر من ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، إذا اعتمد المعيار الأسبوعي، وتخفض ساعات العمل الفعلية خلال شهر رمضان للمسلمين، بحيث لا تزيد على ست ساعات في اليوم، أو ست وثلاثين ساعة في الأسبوع".

(٢) المادة (١٤٦) من نظام العمل.

المطلب الثاني
عقوبة مخالفة أحكام ممارسة الشعائر الدينية

حرص المنظم السعودي على ضرورة النص على تطبيق العقوبات الواردة في باب العقوبات، لأن كل نظام لابد أن يشتمل على عقوبات لردع كل مخالف، وقوة تلزم الآخرين من أصحاب الأعمال بتنفيذه، وجاء ذلك في المادة (٢٢٩) من نظام العمل التي نصت على أن: "تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب ما لم يكن هناك عقوبات أخرى أشد ينص عليها أي نظام آخر". وقد تجلت تلك العقوبات في التالي:

أولاً: **عقوبة مخالفة فترات الراحة وإجازتي العيدين والحج**:

نص المنظم في المادة (٢٣٤) على أن: "يعاقب صاحب العمل أو أي شخص مسؤول عن مخالفة أحكام الفصل الثاني والفصل الثالث والفصل الرابع من الباب السادس من هذا النظام أو أي قرارات تصدر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ألفي ريال، ولا تزيد على خمسة آلاف ريال عن كل مخالفة".

ولكل من يخالف المواد (١٠١-١٠٢-١٠٣-١٠٤) من الفصل الثالث من الباب السادس، والتي تعطي العامل الحق في فترات للراحة من أجل الصلاة، والمادة (١٠٤) التي تعطي للعامل الحق في عطلة أسبوعية يوم الجمعة ليتمكن من أداء العبادة في ذلك اليوم، تطبق بحقه العقوبات الواردة في أعلاه.

وكذلك من يخالف المادتين (١١٢-١١٤) من الفصل الرابع من الباب السادس، فالمادة (١١٢) تقر حق العامل في إجازة مدفوعة الأجر في العيدين، والمادة (١١٤) تقر حقه في إجازة لأداء فريضة الحج.

ثانياً: **عقوبة مخالفة أي من مواد النظام أو اللائحة التنفيذية**:

وضع المنظم عقوبة في المادة (٢٣٩) من النظام وهي أن: "يعاقب كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه – فيما

لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة – بغرامة لا تقل عن ألفي ريال و لا تزيد على خمسة آلاف ريال".

وتطبق العقوبة الواردة في المادة سالفة الذكر على كل من يخالف المادة (٦١) من نظام العمل والتي تلزم أصحاب الأعمال بأن يعطوا العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في هذا النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، ومن ضمن هذه الحقوق حق ممارسة الشعائر الدينية؛ أو من يخالف المواد (٤١-٤٢-٤٣-٤٤-٥٩-٦٤-٧٨-٨٠) من اللائحة التنفيذية لنظام العمل، حيث تعلقت أحكام تلك المواد بأوقات الراحة والإجازات الأسبوعية والعيدين والحج؛ وكذلك لمن يخالف المادة (١٤٦) من الفصل الرابع من الباب الثامن والتي ألزمت أصحاب الأعمال بتوفير أماكن مخصصة لأداء الفروض الدينية.

ثالثاً: **عقوبة من يعرقل أعمال الرقابة والتفتيش**:

وضع المنظم عقوبة لمن يعرقل عمل موظفي الرقابة أو التفتيش الذين يناط بهم التأكد من تطبيق صاحب العمل لأحكام نظام العمل، ومن بين أعمالهم التأكد من التزام صاحب العمل بتوفير أماكن للصلاة للنساء، وتطبيق أحكام عدم الاختلاط بعزل النساء عن الرجال في العمل، وإعطاء العاملين أوقات خاصة بالراحة والصلاة،... وغير ذلك من الأحكام التي تضمن حماية حقوق العاملين في ممارسة الشعائر الدينية، وعليه ونظراً لأهمية دور موظفي الرقابة والتفتيش، فقد ألزم المنظم صاحب العمل بتوفير التسهيلات اللازمة لقيامهم بأداء مهامهم، ولمن يخالف ذلك أو يتعمد عرقلة عملهم تطبق عليه أحكام المادة (٢٣٧) التي نصت على أنه: "مع عدم الإخلال بما تقرره الأنظمة الأخرى من عقوبة خاصة بحق من يحول دون قيام موظف بأعمال وظيفته، يعاقب كل من يخالف حكم المادة التاسعة والتسعين بعد المائة من هذا النظام بغرامة لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد على عشرة آلاف ريال".

رابعاً: عقوبة المخالفين الممتنعين عن تنفيذ حكم أو قرار:

قد تحدث خلافات بين العاملين وصاحب العمل، وقد تتعلق تلك الخلافات بالجانب الديني، ومن أمثلة ذلك احتجاج أحد العاملين على عدم توفير أماكن خاصة لأداء الصلاة، أو عدم توفير دورات مياه ومغاسل للوضوء، وقد يكون الاحتجاج بسبب عدم تمكينهم من أداء الصلاة أو عدم منحهم الوقت الكافي لأدائها، ومن جانب آخر قد يحتج صاحب العمل على أحد العاملين حيث يصر العامل على أداء الصلاة خارج العمل رغم توفر مسجد للصلاة داخل العمل، وهذا قد يستغرق وقت كبير يؤثر على إنتاجيته في العمل، فيضر بصاحب العمل... وغير ذلك من النزاعات التي قد تحدث بين الطرفين، وهنا يرفع الأمر لهيئة تسوية الخلافات العمالية للتحكيم بين طرفي النزاع، فتبحث الأمر وتصدر فيه قرار ملزم لأحد الطرفين، أو كليهما، ومن يمتنع منهما عن تنفيذ قرار الهيئة يعرض نفسه للعقوبة الواردة في المادة (٢٣٨) التي نصت على أن: "يعاقب بغرامة لا تقل عن عشرة آلاف ريال ولا تزيد على ثلاثين ألف ريال كل صاحب عمل أو رئيس مشروع وكل عامل رفض أو أرجأ تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار نهائي صادر عن إحدى هيئات تسوية الخلافات العمالية".

كما أكد المنظم على تغليظ العقوبة إذا تكررت المخالفة وذلك في المادة (٢٤٠) والتي نصت على أنه: "إذا تكررت المخالفة خلال تسعين يوماً أو لم يقم المخالف بتصحيح مخالفته خلال المدة المعينة تضاعف الغرامة". وقد يكون من بين المخالفات المتكررة عدم توفير أماكن للصلاة، أو عدم تمكين العاملين من أداء الصلاة، أو عدم منحهم الوقت الكافي لأدائها وفقاً للنظام.

أجاز المنظم للمخالفين من أصحاب الأعمال لأحكام المواد سالفة الذكر أن يدفع الحد الأعلى للغرامة دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، وذلك في المادة (٢٤١) حيث نصت على أنه: "يجوز للمخالف في كل الأحوال دفع الغرامة المقررة في هذا الباب بحدها الأعلى دون اللجوء إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية".

ولما كانت الأنظمة في المملكة العربية السعودية مستمدة من أحكام الشريعة الإسلامية، حيث تستمد أحكامها من نصوص القرآن الكريم، وسنة رسول الله ﷺ لذا لم يجز المنظم امتناع أي هيئة عن إصدار قرار محتجة بعدم وجود نص في النظام يستند إليه في إصدار قرارها، وحسناً فعل المنظم حيث يؤكد أهمية الشريعة الإسلامية وعلو مكانتها وأنها أساس النظام والحكم، وقد تبين ذلك جلياً في المادة (٢٢٣) من نظام العمل التي نصت على أنه: "لا يجوز لأي هيئة من الهيئات المنصوص عليها في هذا الباب أن تمتنع عن إصدار قرارها بحجة عدم وجود نص في هذا النظام يمكن تطبيقه، وعليها في هذه الحالة أن تستعين بمبادئ الشريعة الإسلامية وما استقرت عليه السوابق القضائية والعرف وقواعد العدالة".

الفصل الخامس

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

أولاً: خلاصـــــة الدراسة

ثانياً: نتائـــــج الدراسة

ثالثاً: توصيـات الدراسة

رابعاً: مقترحات الدراسة

الفصل الخامس
خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها

أولاً: خلاصة الدراسة

أعطى الإسلام للمرأة العاملة حقوقها ورفع من شأنها، كما أقر النظام في المملكة تلك الحقوق، ولعل في تقنين الشريعة ضماناً كافياً لحماية حقوق المرأة العاملة، حيث تستمد الأحكام والقرارات السعودية الخاصة بعمل المرأة من كتاب الله ﷻ وسنة رسوله ﷺ، من هنا برزت مشكلة هذه الدراسة التي تبلورت في السؤال الرئيس التالي: ما الحماية المقررة لحقوق المرأة العاملة في نظام العمل السعودي؟، وللإجابة على هذا السؤال حاول الباحث تحديد طبيعة حماية حقوق المرأة العاملة من مخاطر العمل في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي، وعقوبة تشغيلها في المهن الخطرة؛ كما حرص الباحث على معرفة طبيعة حماية الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي ونظام العمل السعودي، وعقوبة مخالفة توفير تلك الحماية، كذلك سعت الدراسة إلى الوقوف على طبيعة حماية الحقوق المعنوية والدينية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي و نظام العمل السعودي، والعقوبة التي أقرها نظام العمل السعودي في حال مخالفة توفير هذه الحماية.

وعلى ضوء ما سبق فقد قسم الباحث دراسته إلى خمسة فصول إضافة إلى الملخصات والفهارس والمراجع، حيث خصص الفصل الأول لإبراز مشكلة الدراسة وأبعادها، والتي على ضوئها تم تحديد تساؤلات الدراسة وأهدافها وأهميتها، ومن ثم حدود الدراسة ومنهجيتها، ومصطلحتها، وأخيراً استعرض الباحث بعض الدراسات ذات العلاقة بموضوع دراسته. وفي الفصل الثاني تناول الباحث حماية المرأة العاملة من المهن الخطرة في الفقه الإسلامي، متطرقاً للمهن الخطرة على المرأة العاملة، مشيراً إلى العوامل الصحية للمرأة العاملة من مخاطر العمل. وفي الفصل الثالث تم إلقاء الضوء على الحقوق الاجتماعية والمالية للمرأة العاملة وحمايتها في الفقه الإسلامي، ونظام العمل السعودي وعقوبة مخالفتها. وقد تم تخصيص الفصل الرابع لحماية الحقوق المعنوية للمرأة العاملة في الفقه الإسلامي، وفي هذا الفصل تم إلقاء الضوء على حماية خصوصية المرأة العاملة، وحماية حقها في ممارسة الشعائر الدينية وعقوبة مخالفتها في نظام العمل السعودي. وأخير وفي الفصل الخامس أشار الباحث إلى أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وتوصيات، وما أقترحه من دراسات مستقبلية في مجال عمل المرأة.

ثانياً: نتائج الدراسة:

١- حفظت الشريعة الإسلامية للمرأة العاملة حقوقاً تفوق في أهميتها الحقوق التي تضمنتها وثيقة حقوق الإنسان الصادرة عن الأمم المتحدة.

٢- نظر الإسلام للمرأة على أنها إنسانة مساوية للرجل في إنسانيتها وكرامتها، وأسس لدورها في المجتمع وفق رؤية متكاملة للحياة، وأقر حقوقها كما بين واجباتها بما يجعلها شريكة للرجل في التنمية.

٣- أباحت الشريعة الإسلامية عمل المرأة خارج بيتها، لحاجتها وحاجة أسرتها والمجتمع من حولها، مع مراعاة الآداب والضوابط والأحكام الشرعية، وأن يتناسب عملها مع طبيعتها وخصوصيتها وأنوثتها بعيداً عن المهن الخطرة التي لا تناسبها ولا تقوى عليها، وألا يكون عملها في ساعات متأخرة من الليل.

٤- تستمد الأنظمة الخاصة بعمل المرأة من الشريعة الإسلامية بهدي كتاب الله ﷻ وسنة رسوله ﷺ وإنها لمنقبة تكاد تنفرد بها المملكة العربية السعودية.

٥- حظر المنظم السعودي عمل المرأة في الأعمال الخطرة والصناعات الضارة التي لا تتناسب وطبيعتها، كما حظر عملها ليلاً نظراً لما يترتب عليه من أضرار أسرية واجتماعية وصحية وأخلاقية، واستثنى من ذلك أعمال حددها وزير العمل مثل الأعمال الصحية والخيرية والتعليمية، أو حالة القوة القاهرة وحالة الطوارئ.

٦- حفظ نظام العمل السعودي المساواة بين المرأة و الرجل في الحقوق والواجبات المتعلقة بالعمل بل وزاد على ذلك بإفراد أحكام خاصة بها نظراً لطبيعتها وظروفها التي تختلف عن ظروف الرجل.

٧- كفل نظام العمل السعودي حماية الحقوق المالية للمرأة العاملة مثل حماية حقها في الأجر، فألزم صاحب العمل بدفع كل مستحقاتها المالية وبالعملة الوطنية، وضمن لها أجرها كاملاً من صاحب العمل الذي تسبب في منعها عن العمل، ولم يجيز المنظم نقلها إذا ترتب على النقل نقصان في الأجر.

٨- كفل نظام العمل السعودي حق المرأة العاملة في المكافأة أثناء العمل، وما يصرف لها جزاء أمانتها، أو كفايتها، وإذا انتهت علاقة العمل وجب على صاحب العمل أن يدفع لها مكافأة عن مدة خدمتها تحسب وفقاً لأحكام نظام العمل السعودي.

٩- كفل نظام العمل السعودي حماية خصوصية المرأة العاملة فمنع اختلاطها بالرجال في مجال العمل، وأن تؤدي عملها في مكان منفصل عن الرجال، كما أوجب عليها عند خروجها للعمل أن ترتدي الملابس الشرعية والحجاب الشرعي، وذلك بهدف حمايتها من المضايقات والتحرشات، وحفظ كرامتها الإنسانية وحريتها الشخصية.

١٠- حرصاً من المنظم على تأصيل القيم والأخلاق داخل المجتمع السعودي فقد عاقب العامل الذي يصدر منه أي سلوك سيئ أو ارتكب عملاً مخلاً بالشرف تجاه المرأة العاملة أو غيرها، بفسخ عقده وحرمانه من مكافأة نهاية الخدمة أو أي تعويض له.

١١- يجوز للمرأة العاملة إذا تعرضت للتحرش بكافة أنواعه أو أي صورة من صور المضايقات الجنسية أن تفسخ العقد وتترك العمل آخذةً كل حقوقها كاملة من مكافأة نهاية الخدمة أو أي تعويض لها.

١٢- بين المنظم ساعات العمل وفترات الراحة خلال اليوم، بحيث لا يعمل أي عامل أكثر من خمس ساعات متتالية دون فترة للراحة والصلاة والطعام لا تقل عن نصف ساعة في المرة الواحدة خلال مجموع ساعات العمل، شريطة ألا تدخل الفترات المخصصة للراحة والصلاة والطعام ضمن ساعات العمل الفعلية، ولا يكون العامل خلال هذه الفترات تحت سلطة صاحب العمل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بالبقاء خلالها في مكان العمل.

١٣- حرص المنظم على حماية حقوق المرأة العاملة في ممارسة الشعائر الدينية، وذلك بإلزام صاحب العمل بتوفير أماكن للصلاة، وساعات لأدائها، وتمكين العاملين من أداء فريضة الحج وتأدية المناسك.

١٤- حرص المنظم على حماية الحقوق الأسرية للمرأة العاملة فحظر فصلها في إجازة الوضع، ومنحها فترة لإرضاع طفلها، كما ألزم صاحب العمل بإنشاء دار حضانة لأطفال النساء العاملات، وهذا من كمال حماية الحقوق الاجتماعية.

١٥- حدد المنظم في المادة (٢٣٩) من نظام العمل عقوبة عامة تطبق بحق كل من يخالف أي حكم من أحكام هذا النظام واللوائح والقرارات الصادرة بمقتضاه - فيما لم يرد بشأنه نص خاص بالعقوبة - بغرامة لا تقل عن ألفي ريال ولا تزيد على خمسة آلاف ريال، وتطبق العقوبة نفسها على كل من يخالف أحكام المواد (١٠١-١١٨) المتعلقة بتنظيم فترات الراحة، والإجازات، وكذلك كل من يخالف أحكام المواد (١٠٤، ١٠٧، ١٠٩، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١١٧) الخاصة بحماية الأجر، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٣٤) من النظام نفسه، وتغلظ العقوبة وتضاعف في حال تكرار المخالفات أو عدم تصحيحها في فترة زمنية محددة، وذلك وفقاً لنص المادة (٢٤٠) من النظام ذاته.

١٦- لم تكن غاية المنظم من توقيع عقوبات جمع الأموال لخزينة الدولة بقدر ما كان حريصاً على تصحيح أوضاع المرأة العاملة وردع المخالفين، وذلك لتحقيق الصالح العام لقطاع العمل والعاملين فيه، والدليل على ذلك أنه جعل هذه الغرامات لصالح صندوق تنمية الموارد البشرية.

١٧- تبين إن أحكام إجازة الوضع التي نصت عليها المادة (١٥١) من نظام العمل السعودي أقل حماية لحقوق المرأة العاملة مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ ١٤ أسبوعاً بينما حددتها المادة المذكور بـ ١٠ أسابيع، مما جعل الأخيرة متأخرة في هذا الخصوص.

١٨- حدد المنظم السعودي إجازة عدة الوفاة بخمسة عشر يوماً مدفوعة الأجر بالنسبة لمدة العدة أو بعضها، وهذه المدة غير كافية مقارنة ببعض التشريعات العربية والتي حددتها بمدة لا تقل عن شهر.

١٩- أظهرت الدراسة أن النصوص والأحكام المنظمة للعمل - خاصة عمل المرأة - يوجد بينها تنوع غير متلائم، وذلك من حيث عدم توحدها، كما جاءت أغلبها مبعثرة بين أنظمة وقرارات وتعاميم.

ثالثاً: توصيات الدراسة

١- إن أحكام إجازة الوضع في نظام العمل السعودي أقل حماية لحقوق المرأة العاملة مقارنة بمعايير العمل الدولية، نظراً لأن الأخيرة حددت إجازة الوضع بـ ١٤ أسبوعاً بينما حددها نظام العمل السعودي بـ ١٠ أسابيع، مما جعل من المتعين مراجعة النظام السعودي تمشياً مع معايير العمل الدولية.

٢- إذا كانت بعض النظم العربية قد كرست حق المرأة العاملة المسلمة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر لكامل مدة العدة أو بعضها، فإنه يجدر بالمنظم السعودي أن يتدخل لإقرار حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة عدة الوفاة مدفوعة الأجر، لمدة لا تقل عن شهر بدلاً من خمسة عشر يوماً.

٣- إعادة النظر في شأن إجازة رعاية الأبناء بحيث يتضمن نظام العمل السعودي ضمن أحكامه مادة تنص على حق المرأة العاملة في إجازة لرعاية أبنائها الذين لم يتعد عمرهم ست سنوات، وتكون الإجازة بدون راتب وتكون مرتين أو ثلاث مرات في طول فترة خدمتها، وذلك لاعتبارات اجتماعية ونفسية.

٤- تسليط الضوء على العوائق والمحاذير التي تحد من فاعلية دور المرأة العاملة والعمل على تقديم الدراسات والخبرات التي من شأنها تعديل الوضع ومن ثم الرقي بمستوى وعي المرأة بحقوقها وواجباتها، حيث يسهم ذلك بطريقة فاعلة في تحسين أوضاعها في المجتمع لاسيما وأن مجتمعاتنا تعاني من مشكلات عدة في مناحي حياتها، ووضع المرأة فيه ليس ببعيد عن هذه المشكلات إن لم يكن من أكثرها سخونة، لذا فإن وعي المرأة والمجتمع بهذه الحقوق والواجبات سيحل الكثير من المشكلات التي يعاني منها المجتمع.

٥- تشجيع التوازن بين دور المرأة في المنزل وفي العمل، وذلك من خلال تقديم الخدمات والتسهيلات اللازمة للمرأة العاملة، ضمن نظام مطور لممارسة العمل يُبرز أهمية المرأة ومركزها داخل الأسرة والمجتمع، وكذا القيام بحملات إعلامية توعوية مكثفة تهدف إلى محاولة استبدال الفكرة السائدة عن أن المرأة

لا تصلح إلا لخدمة المنزل ورعاية الزوج وإنجاب الأطفال، مؤكدة بنفس الوقت على أن عمل المرأة لا يشكل عامل ضغط أو تفكك لتماسك الأسرة.

٦- بما أن المملكة العربية السعودية تسعى لبناء اقتصاد مبني على أسس علمية فهي بحاجة إلى بذل الجهد لتعليم وتدريب جميع مواطنيها. والنساء السعوديات يشكلن مصدر طاقة كامن لهذا الاقتصاد الجديد. وإن بذل الجهد والمال على تعليم النساء، وتدريبهن، واستيعابهن سيثمر نتائج فعالة اليوم وفي المستقبل. وبذلك يضمن سوق العمل السعودي توافر كوادر نسائية مؤهلة بما يحتاجه للتعامل مع تحديات المستقبل، واغتنام الفرص، ومن ثم فعلى وزارة العمل أن تؤدي دوراً هاماً في تفعيل دور النساء في سوق العمل بصفتها الجهة المسؤولة عن ذلك، ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

- تمكين ودعم مكتب شؤون النساء في الوزارة بحيث يضم أخصائيات في مجال الاقتصاد والعمل يقمن بوضع إطار لسياسته والتخطيط للمزيد من البحوث المستقبلية في هذا السياق، كما يجب أن يكون بمثابة مرجع واضح لجميع ما صدر من أنظمة وتعليمات بخصوص عمل المرأة, ويقدم لها دليل خاص يسهل عليها الرجوع لما صدر من أنظمة وتعليمات وقرارات منظمة لعملها يتم تحديثه دورياً كلما تطلب الأمر.
- إتاحة الفرصة للمرأة العاملة في المشاركة في عضوية اللجان والهيئات التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال وانتخابها وقيادتها، وإعطائها حق تكوين لجان مستقلة للمرأة العاملة, وتحت إشرافها توفر لها الصفة الجماعية من خلال التنظيم، وتتجاوز بها ضعف وهشاشة تواجدها في سوق العمل.
- تيسير حصول المرأة على عمل لحسابها الخاص وتحت إشراف الوزارة, وتحسين إنتاجية الأنشطة التقليدية للمرأة وتحسين نوعية عمل المرأة ومعيشتها.

٧- تلافياً للبعثرة في النصوص المنظمة للعمل وخاصة عمل المرأة بين أنظمة وقرارات وتعاميم لذا يتعين توحيدها في نظام واحد، مع إبراز خصوصية حقوق المرأة في العمل وإفراد مواد خاصة تراعى فيها هذه الخصوصية.

رابعاً: مقترحات الدراسة:

حتى تكتمل الفائدة حول موضوع حماية حقوق المرأة العاملة، يقترح الباحث التالي:

١- إجراء دراسة تستهدف معرفة أسباب التحرش بالمرأة العاملة، وكيفية مواجهتها في النظام السعودي.

٢- إجراء دراسة للوقوف على العوامل والأسباب التي قد تؤدي إلى عزوف المرأة السعودية عن العمل في بعض المهن كمهنة التمريض مثلاً.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: **القرآن الكريم**.

ثانياً: **كتب الفقه الإسلامي**:

- الألباني، أبو عبدالرحمن محمد ناصرالدين: صحيح أبي داود، مؤسسة غراس للنشر والتوزيع، الكويت، ط١، ١٤٢٣هـ.
- البخاري، محمد بن إسماعيل: صحيح البخاري، تحقيق: محمد زهير الناصر، دار طوق النجاة، بيروت،ط١، ١٤١٤هـ.
- ابن حبان، محمد بن حبان البستي: صحيح ابن حبان، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤٠٨هـ.
- ابن حزم، علي بن أحمد بن سعيد بن حزم الأندلسي: الإحكام في أصول الأحكام، طبعة مكتبة الخانجي، مصر، دط، دت.
- ابن حنبل، أبوعبدالله أحمد بن محمد الشيباني: مسند أحمد، تحقيق: شعيب الأرنؤوط، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ٢٠٠١م
- الزهري، محمد بن سعد بن منيع: الطبقات الكبرى "تحقيق: علي محمد عمر"، مكتبة الخانجي، القاهرة، دط، ٢٠٠٢م.
- السَجِسْتاني، أبو داود سليمان بن الأشعث: سنن أبو داود "تحقيق محمد محيي الدين عبدالحميد"، دار الفكر، بيروت، دط، دت.
- ابن سعد، محمد بن منيع الهاشمي: الطبقات الكبرى "تحقيق: علي محمد عمر"، مكتبة الخانجي، القاهرة، دط، ٢٠٠٢م.
- الشوكاني، محمد بن علي بن محمد بن عبدالله: نيل الأوطار "تحقيق: عصام الدين الصبابطي"، دار الحديث، القاهرة،ط١، ١٤١٣هـ.
- عبدالبر، يوسف محمد بن عبدالله: الاستيعاب في معرفة الأصحاب "تحقيق: محمد البجاوي"، دار الجيل، بيروت، ط١، ١٤١٢هـ.

- العسقلاني، احمد بن علي بن حجر: الإصابة في تمييز الصحابة، دار المعرفة، بيروت، دط، ١٣٧٩هـ.
- العسقلاني، أحمد بن علي بن حجر: فتح الباري شرح صحيح البخاري، دار الريان للتراث، القاهرة، دط، ١٤٠٧هـ.
- ابن قدامة، موفق الدين عبدالله بن أحمد: المغني، دار إحياء التراث العربي، بيروت، ط١، ١٤٠٥هـ.
- الكاساني، علاء الدين: بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، مكتبة عباد الرحمن، القاهرة، دط، دت.
- ابن مالك، أنس: الموطأ "تحقيق "أحمد فؤاد عبدالباقي" ، مؤسسة الرسالة، الكويت، دط، ١٤١١هـ.
- ابن ماجه، أبوعبدالله محمد القزويني: سنن ابن ماجه، تحقيق: فيصل العربي، دار إحياء الكتب العربية، القاهرة، دط، دت.
- المودودي، أبو الأعلى: الحجاب، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط١، ١٤٠١هـ.
- ابن نجيم، زين الدين الحنفي: البحر الرائق شرح كنز الدقائق، دار المعرفة، بيروت، ط ٢، دت.
- النسائي، أبو عبدالرحمن أحمد بن شعيب بن علي الخراساني: السنن الكبرى "حققه وخرج أحاديثه حسن عبد المنعم شلبي؛ أشرف عليه شعيب الأرناؤوط؛ قدم له: عبدالله بن عبدالمحسن التركي"، مؤسسة الرسالة، بيروت،ط١، ١٤٢١هـ.
- النيسابوري، مسلم بن الحجاج أبوالحسن القشيري: صحيح مسلم "، تحقيق: محمد فؤاد عبدالباقي"، رئاسة إدارات البحوث والإفتاء، الرياض، دط، ١٩٨٠م.

ثالثاً: معاجم اللغة:

- الزمخشري، أبو القاسم محمود بن عمرو: أساس البلاغة، "تحقيق: عبد الرحيم محمود"، دار المعرفة، لبنان، دط، ١٩٩٨م.
- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب: المعجم الكبير، تحقيق: حمدي بن عبدالمجيد السلفي، مكتبة دار الصميعي، الرياض، ط١، ١٤١٥هـ.
- ابن فارس، أبو الحسين أحمد: معجم مقاييس اللغة، تحقيق: الشيخ هادي حسن حمودي، منشورات معهد المخطوطات العربية، الكويت، ط١، ١٤٠٥هـ.
- الفيروزآبادي، مجدالدين محمد بن يعقوب: القاموس المحيط، مكتبة تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٦، ١٤١٩هـ.
- قلعجي، محمد رواس؛ وقنيبي، حامد صادق: معجم لغة الفقهاء، دار النفائس، القاهرة، ط٢، ١٤٠٨هـ.
- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، ط٣، ١٩٩٨م.
- ابن منظور، أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم: لسان العرب، دار صادر، بيروت، ط٤، ٢٠٠٥م.

رابعاً: الكتب القانونية:

- إلياس، يوسف: قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد،ط١، ١٩٨٠م.
- الأهواني، حسام الدين: شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبه حسان، القاهرة، دط، ١٩٩١م.
- بدوي، أحمد زكي: الأحكام المنظمة لعمل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، القاهرة، ١٩٨٣م.

- دياب، صلاح محمد: شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشورات جامعة البحرين، المنامة، ط١، ٢٠١٣م.
- رباح، عيسى: موسوعة القانون الدولي "موسوعة في الاتفاقيات والقرارات الدولية" (بدون معلومات نشر).
- رشاد، أحمد: شرح قانون العمل البحريني، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، د.ط، ٢٠١٠م.
- سلامة، محمود: الوسيط في عقد العمل الفردي، دار المسرة للنشر، المنامة، ط١، ١٩٩٩م.
- طه، محمود أحمد: الحماية الجنائية للطفل المجني عليه، مطابع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، د.ط، ١٤٢٠هـ.
- العادلي، محمود صالح: الحماية الجنائية لالتزام المحامي بالمحافظة على أسرار موكليه، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، د.ط، ٢٠٠٨م.
- عبدالمحسن، عبدالباسط: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- القاضي، حمدان حسين عبداللطيف: قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، د.ت.

خامساً: **الكتب العامة**:

- البار، محمد علي: عمل المرأة في الميزان، دار المسلم، الرياض، ١٤١٥هـ.
- بوادي، حسنين المحمدي: حقوق المرأة بين الاعتدال والتطرف، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط١، ٢٠٠٧م.
- الجندي، محمد الشحات: حقوق الإنسان في الإسلام من منظور معاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، ٢٠٠٤م.

- الحولي، حامد ماهر؛ ومطر، مراد سهيل: الضوابط الشرعية لعمل المرأة في المجال الصحي، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية، غزة، ١٤٢٧هـ.

- الذهبي، شمس الدين أبو عبد الله محمد بن أحمد: سير أعلام النبلاء "تحقيق: مجموعة من المحققين بإشراف الشيخ شعيب الأرناوؤط"، مؤسسة الرسالة، بيروت، ط٣، ١٤٠٥هـ.

- زينو، محمد بن جميل: تكريم المرأة في الإسلام، دار القاسم للنشر، الرياض، د.ط، د.ت.

- أبوسليمان، عبدالوهاب بن إبراهيم: كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، مكتبة الرشد، الرياض، ط٩، ١٤٢٦هـ.

- الشتيوي، عبدالله بن صالح: توظيف المرأة السعودية في القطاعين العام والخاص "المشكلات – الحلول"، مدينة الملك عبد العزيز للعلوم والتقنية، الرياض، ١٤٢٩هـ.

- الشرقاوي، أحمد محمد: ظاهرة الرعب من الإسلام وحقوق المرأة، بيانات النشر: بدون، ١٤٢٨هـ.

- الشعراوي، محمد متولي: الإسلام حداثة وحضارة، دار الفكر، القاهرة، د.ط، ١٩٨٢م.

- شفيق، حمدي: حقوق النساء في شريعة السماء، المكتبة الإسلامية، القاهرة، د.ط، ٢٠١٣م.

- شلتوت، محمود: الإسلام عقيدة وشريعة، دار الشروق، بيروت،ط ٨، ١٣٩٥هـ.

- طاهر، محمد عزيز: العمل والإنتاج، مكتبة زهراء حلوان، القاهرة، ط١، ٢٠٠٩م.

- الطعيمات، هاني: حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، دار الشروق، عمان، دط، ٢٠٠٦م.
- الطويل، عزت عبدالعظيم: هموم العمل والعمال، مكتبة المعارف الحديثة، القاهرة، دط، ١٩٩٥م.
- العبدالكريم، فؤاد عبدالكريم: عمل المرأة رؤية شرعية، مكتبة ابن رشد، الرياض، دط، ١٤١٣هـ.
- العشماوي، فوزي: مكانة المرأة في الإسلام، مكتبة عين شمس، القاهرة، ط٢، ١٩٩١م.
- العيد، نوال: حقوق المرأة في السنة النبوية، مكتبة ابن رشد، الرياض، ط١، ١٤٢٧هـ.
- غاوجي، وهبي سلميان: المرأة المسلمة، دار القلم، دمشق،ط١، ١٩٧٥م.
- أبوفارس، محمد عبدالقادر: حقوق المرأة المدنية والسياسية في الإسلام، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، ط١، ٢٠٠٠م.
- الفوزان، صالح بن فوزان بن عبدالله: تنبيهات على أحكام تختص بالمؤمنات ،رئاسة إدارة البحوث العلمية والإفتاء، الرياض، ط١، ١٤١٨هـ.
- الفوزان، محمد بن براك: عمل المرأة في المملكة العربية السعودية، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ط١، ١٤٣٣هـ.
- قاسم، محمد أنس: حقوق المرأة في الإسلام والفكر والتشريع المعاصر، دار النهضة العربية، القاهرة، دط، ١٩٨٧م.
- القرضاوي، يوسف: فتاوى للمرأة المسلمة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، القاهرة، ط١، ١٤١٧هـ.

- قطب، سيد إبراهيم: في ظلال القرآن، دار الشروق، القاهرة، ط١٧، ١٤١٢هـ.
- المبارك، محمد: نظام الإسلام الاقتصادي "مبادئ وقواعد عامة"، دار الفكر، بيروت، ط٣، ١٩٨١م.
- اليوسف، عبدالله بن عبدالعزيز: أساليب تطوير البرامج والمناهج التدريبية في مواجهة الجرائم المستحدثة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، دط، ١٤٢٥هـ.

سادساً: البحوث والرسائل العلمية:

- السبيعي، هدى محمد: المشكلات الاجتماعية التي تواجه المرأة العاملة في بيئة العمل المختلط "رسالة ماجستير غير منشورة"، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤٣١هـ.
- آل سعود، الجوهرة بنت سعود بن عبدالعزيز: سياسات توظيف المرأة السعودية وإمكانات الحلول "دراسة للوضع التوظيفي في القطاعين العام والخاص" رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الآداب، قسم الدراسات الاجتماعية جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٢٣هـ.
- الشمري، سمية بنت سعود معارك: وعي المرأة العاملة في القطاع الخاص بحقوقها في نظام العمل السعودي والعوامل المؤثرة في ذلك "رسالة ماجستير غير منشورة"، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٣٤هـ.
- الشوبكي، محمود يوسف؛ وعاشور، سعد عبدالله: عمل المرأة بين تكريم الإسلام ودعاة التحرير والبهتان "دراسة منشورة"، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠٠٦م.
- عبدالقادر، طه فرج: سيكولوجية الحوادث وإصابات العمل "دراسة نظرية وميدانية"، أكاديمية علم النفس المهني، القاهرة، دط، ٢٠١١م.

- الغامدي، علي بن عبدالعزيز: حقوق العمالة وواجباتها في الإسلام "رسالة ماجستير غير منشورة"، المعهد العالي للقضاء، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤٠٤هـ.
- الغويري، ضيف الله بن نوح: الجزاءات المترتبة على مخالفة نظام العمل في المملكة العربية السعودية "دراسة تحليلية مقارنة وتطبيقية، رسالة ماجستير غير منشورة"، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ١٤٢٨هـ.
- مرشد: عبدالعزيز بن محمد: نظام الحسبة في الإسلام "دراسة مقارنة" رسالة ماجستير، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، ١٤١١هـ.

سابعًا: الدوريات:

- الريس، رزق بن مقبول: جدوى مكافأة نهاية الخدمة في نظام العمل السعودي، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، الرياض، ١٤٢٤ هـ.
- أبو زيد، منى: محمد عبده وقضايا المرأة، مجلة حولية مركز البحوث والدراسات الإسلامية، ع١، ١٤٢٧هـ.
- عبدالمحسن، عبدالباسط: الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية "دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية"، مؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر، البحرين، ٢٠١٣م.
- القميزي، حمد بن عبدالله: جريدة الجزيرة، العدد (١٣١٨٢) بتاريخ (٢٠٠٨/١٠/٣١م).

ثامنًا: الاتفاقيات والقرارات والأنظمة:

- الاتفاقية رقم (١٥٦) لسنة ١٩١٨م بشأن تمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية من العمل دون أن يتعرضوا للتمييز.
- الاتفاقية رقم (٤) لسنة ١٩١٩م بشأن تشغيل النساء ليلاً.

- الاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٣٤م، بشأن مراجعة توصيات الاتفاقية الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩م بشأن العمل الليلي للنساء.
- الاتفاقية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤م بشأن الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها.
- الاتفاقية الدولية رقم (٤٢) لسنة ١٩٣٤م بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية.
- الاتفاقية رقم (٤١) لسنة ١٩٤٨م بشأن مراجعة توصيات الاتفاقية الدولية رقم (٤) لسنة ١٩١٩م بشأن العمل الليلي للنساء.
- الاتفاقية رقم (٨٩) لسنة ١٩٤٨م بشأن تشغيل النساء في الصناعة ليلاً.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٥٣م بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.
- الاتفاقية العربية رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م بشأن مستويات العمل "معدلة" حظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض، وفي جميع الأعمال الخطرة أو المضرة بالصحة أو الشاقة التي تحددها القوانين والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة.
- الاتفاقية العربية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م بشأن السلامة والصحة المهنية.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) لسنة ١٩٨٥م بشأن تطبيق سياسة تكافؤ الفرص، والمساواة في المعاملة في الاستخدام، والمهنة دون تمييز بين الرجال والنساء.
- التوصية رقم (٩٥) لسنة ١٩٥٢م بشأن حماية الأمومة.
- التوصية الدولية رقم (٤٤) لسنة ١٩٧١م بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم من البنزين.
- قرار مؤتمر العمل الدولي المنعقد في العام ١٩٨٥م، والذي يقتضي بحماية الرجل والمرأة من المخاطر المتصلة بالعمل، وتوفير الرعاية الصحية لهم.

- قرار مجلس القوى العاملة رقم (١/م١٩/١٤٠٥) وتاريخ ١٤٠٨/٤/١هـ المبني على الأمر الثاني رقم (٨/١١) وتاريخ ١٤٠٨/٢/١٠هـ، والصادر بشأن تنظيم عمل المرأة.
- قرار وزير العمل رقم (١٢٠) بتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ بشأن تخصيص أراضي أو مناطق داخل حدود المدن، وتهيئتها لإقامة مشروعات صناعية تعمل بها النساء.
- قرار مجلس الوزراء رقم (١/٧٩٣) وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـ بشأن تهيئة أماكن ومحلات بيع المستلزمات النسائية بحجبها عما حولها.
- قرار مجلس الوزراء رقم (٢١٩) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٢هـ، الصادر بشأن إلغاء نظام العمل والعمال القديم رقم (م/٢١) وتاريخ ١٣٨٩/٩/٦هـ.
- قرار مجلس الوزراء رقم (٢٨٣٨) بتاريخ ١٤٢٧/٩/٩هـ، والذي أجاز تشغيل المرأة في فترات من الليل في بعض الحالات المستثناة.
- قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٣/١/١/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، الخاص بتنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية
- قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٤/١/١/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، الخاص بآلية احتساب عمل المرأة عن بُعد في نسب توطين الوظائف (السعودة).
- قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٥/١/١/ع) بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، بشأن اشتراطات توظيف النساء في المصانع.
- نظام العمل السعودي الصادر بموجب المرسوم الملكي رقم (م/٥١) وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ.

تاسعاً: **مصادر الإنترنت**:

- إسلام ويب: **مركز الفتوى** (*http://fatwa.islamweb.net*).
- خليل، عماد الدين: قالوا عن المرأة في الإسلام، مقالة على الموقع الإلكتروني "صيد الفوائد" (*http://www.saaid.net*).

- صيد الفوائد: وثيقة حقوق المرأة المسلمة وواجباتها، على الموقع الإلكتروني (*http://www.saaid.net*).
- هميسة، بدر عبدالحميد: حق الطريق في الإسلام، مقالة على الموقع الإلكتروني "صيد الفوائد"،(*http://www.saaid.net*).
- **الفاضل**، فيصل بن منصور: تطوير نظام العمل بما يمكن المرأة من الاضطلاع بدورها في دفع عجلة التنمية، مقالة منشورة بجريدة الرياض الإلكترونية، العدد (١٦٦٣٩) بتاريخ ٢٠١٤/١/١٣م، على الموقع الإلكتروني (*http://www.alriyadh.com*).
- معجم المعاني الجامع: على الموقع الإلكتروني: (*http://www.almaany.com*).
- المملكة العربية السعودية: **وزارة العمل، الكتاب الإحصائي للعام ٢٠١٢م.**

تم بحمد الله